



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Implementación del protocolo de bioseguridad y el desempeño laboral en el contexto de la
COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Maricarmen Janneth Melgar Liberato

Asesor

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardían

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Maricarmen Janneth Melgar Liberato	71138160	27 de Junio de 2022
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Luis Alberto Baldeos Ardian	15612744	0000-0002-6830-3089
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor de Maria Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244

IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	gydabogados.com Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	riunet.upv.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mi familia y especialmente a mis padres, quienes me enseñaron que el mejor conocimiento que se puede tener, es el que se aprende construyendo con su propio esfuerzo y no existe imposibles así se trate de la tarea más difícil.

Por siempre estar presentes, por el cariño incondicional y la paciencia con la que todos los días se preocupan por mí, por ser los primordiales promotores de mis sueños, por todos los días confiar y creer en mí y en mis expectativas. El progreso de esta tesis, es sencillamente exclusivo el reflejo de todas sus enseñanzas.

Y a todas las personas quienes me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación como persona y como profesional.

Maricarmen Janneth Melgar Liberato

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a mi familia por estar siempre presente.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, por confiar en mí, abrirme sus puertas y permitirme ser parte de su gran alumnado profesional.

De igual manera a mis maestros quienes con sus enseñanzas, valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como estudiante y hoy como profesional. Gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Maricarmen Janneth Melgar Liberato

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	34
2.5.1 Hipótesis general	34
2.5.2 Hipótesis específicas	34
2.6 Operacionalización de las variables	35
CAPÍTULO III	37
METODOLOGÍA	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.2 Población y muestra	38
3.2.1 Población	38

3.2.2	Muestra	38
3.3	Técnicas de recolección de datos	39
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV		40
RESULTADOS		40
4.1	Análisis de resultados	40
4.2	Contrastación de hipótesis	55
CAPÍTULO V		63
DISCUSIÓN		63
5.1	Discusión de resultados	63
CAPÍTULO VI		65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		65
6.1	Conclusiones	65
6.2	Recomendaciones	67
REFERENCIAS		68
7.1	Fuentes documentales	68
7.2	Fuentes bibliográficas	69
7.3	Fuentes hemerográficas	69
7.4	Fuentes electrónicas	70
ANEXOS		72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ambientes y superficies	16
Tabla 2. Protocolo de bioseguridad	40
Tabla 3. Limpieza y desinfección de los centros de trabajo	41
Tabla 4. Lavado y desinfección de manos obligatorio	42
Tabla 5. Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo	43
Tabla 6. Desempeño laboral	44
Tabla 7. Responsabilidad	45
Tabla 8. Conocimiento del trabajo	46
Tabla 9. Trabajo en equipo	47
Tabla 10. Motivación	48
Tabla 11. Clima organizacional	49
Tabla 12. Tabla cruzada de Protocolo de bioseguridad y Desempeño laboral	50
Tabla 13. Tabla cruzada de Limpieza y desinfección con Desempeño laboral	51
Tabla 14. Tabla cruzada de Lavado y desinfección con Desempeño laboral	52
Tabla 15. Tabla cruzada de Sensibilización de la prevención y Desempeño laboral	53
Tabla 16. Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	54
Tabla 17. Correlación entre Protocolo de bioseguridad y Desempeño laboral	55
Tabla 18. Correlación entre Limpieza y desinfección con Desempeño laboral	57
Tabla 19. Correlación entre Lavado y desinfección con Desempeño laboral	59
Tabla 20. Correlación entre Sensibilización de la prevención y Desempeño laboral	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Protocolo de bioseguridad para prevenir la COVID-19	20
Figura 2. Elementos del desempeño laboral	28
Figura 3. Protocolo de bioseguridad	40
Figura 4. Limpieza y desinfección de los centros de trabajo	41
Figura 5. Lavado y desinfección de manos obligatorio	42
Figura 6. Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo	43
Figura 7. Desempeño laboral	44
Figura 8. Responsabilidad	45
Figura 9. Conocimiento del trabajo	46
Figura 10. Trabajo en equipo	47
Figura 11. Motivación	48
Figura 12. Clima organizacional	49
Figura 13. Protocolo de bioseguridad y Desempeño laboral	50
Figura 14. Limpieza y desinfección con Desempeño laboral	51
Figura 15. Lavado y desinfección con Desempeño laboral	52
Figura 16. Sensibilización de la prevención y Desempeño laboral	53
Figura 17. Correlación entre Protocolo de bioseguridad y Desempeño laboral	56
Figura 18. Correlación entre Limpieza y desinfección con Desempeño laboral	58
Figura 19. Correlación entre Lavado y desinfección con Desempeño laboral	60
Figura 20. Correlación entre Sensibilización de la prevención y Desempeño laboral	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar cómo influye la implementación del protocolo de bioseguridad en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Fue necesario contar con el apoyo de la Municipalidad Provincial de Huaura, para que los objetivos planteados se realicen con éxito y se logren con ello, los resultados esperados.

Para esta investigación la muestra fue de 248 trabajadores de la institución, utilizando como instrumento de recolección de datos, una encuesta con escala Likert, 12 ítems para la variable Protocolo de bioseguridad para prevenir la Covid-19, y 19 ítems para la variable Desempeño laboral. Este estudio es enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se calculó la significancia asintótica ($p=000$) lo cual es menor que el nivel de significación ($p=0,05$) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general). Es decir, la implementación del protocolo de bioseguridad influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.985, y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Es decir, si se realiza de manera efectiva la limpieza y desinfección del centro de trabajo, el lavado y desinfección de manos obligatorio; se logrará buen desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura.

Palabras clave: Protocolo de bioseguridad, limpieza y desinfección, lavado y desinfección, sensibilización de prevención, desempeño laboral, Covid-19.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine how the implementation of the biosafety protocol influences work performance in the context of COVID-19 in the Provincial Municipality of Huaura.

It was necessary to count on the support of the Provincial Municipality of Huaura, so that the proposed objectives could be successfully achieved and the expected results could be obtained.

For this research, the sample consisted of 248 workers of the institution, using a Likert scale survey as a data collection instrument, with 12 items for the variable Biosafety Protocol to prevent Covid-19, and 19 items for the variable Work performance. This study is a quantitative approach, correlational level and non-experimental cross-sectional design.

When applying Spearman's Rho statistic, the asymptotic significance was calculated ($p=0.000$), which is less than the significance level ($p=0.05$), so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis (general hypothesis) is accepted. That is, the implementation of the biosafety protocol positively influences work performance in the context of COVID-19 in the Provincial Municipality of Huaura. In addition, the Spearman's Rho correlation is 0.985, and according to Bisquerra's scale this correlation is positive and high. In other words, if the cleaning and disinfection of the workplace and the mandatory hand washing and disinfection are carried out effectively, the workers of the Huaura Provincial Municipality will perform well.

Keywords: Biosafety protocol, cleaning and disinfection, washing and disinfection, prevention awareness, work performance, Covid-19.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis intitulada “Implementación del protocolo de bioseguridad y el desempeño laboral en el contexto de la Covid-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura”, tiene como objetivo determinar cómo influye la implementación del protocolo de bioseguridad en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. En esta investigación se fundamenta la variable Protocolo de bioseguridad para prevenir la Covid-19 y sus dimensiones, entre ellas: limpieza y desinfección de los centros de trabajo, lavado y desinfección de manos obligatorio, y sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo. Asimismo, se explica la segunda variable Desempeño laboral, y sus propias dimensiones, entre ellas se tiene: responsabilidad, conocimiento del trabajo, trabajo en equipo, motivación, y clima organizacional.

Además, las recomendaciones que se señalan en la presente investigación, ayudarán a la Municipalidad Provincial de Huaura, implementar el de manera efectiva el protocolo de bioseguridad para prevenir la Covid-19 y así se pueda mejorar el desempeño laboral de dicha institución, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación.

Este estudio está organizado en seis capítulos y de la siguiente manera:

Capítulo I: planteamiento del problema, el cual abarca el planteamiento de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación.

Capitulo II: Marco Teórico, donde se establece los antecedentes de la investigación, definición de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específico.

Capitulo III: Contiene la metodología, el cual comprende el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información.

Capitulo IV: Contiene los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene la discusión de la presente investigación.

Capítulo VI: Conclusión y recomendaciones.

Finalmente, se presenta las referencias bibliográficas, documentales, hemerográficas y electrónicas; así como los respectivos anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Desde la aparición de la COVID-19, la normalidad en la que se vivía cambió drásticamente. Los negocios y fronteras cerraron, mientras que los hospitales empezaron a desbordarse de contagios y muertes. La economía quedó paralizada por mucho tiempo; sin embargo, urgía que esta se volviera a reactivar y que los trabajadores volvieran a sus centros de trabajo; en este aspecto, las vacunas han proporcionado gran ayuda, a pesar de las innumerables variantes que han surgido a nivel global. Con la finalidad de que se pueda controlar la actual pandemia, la Organización Mundial de la Salud brindó una lista de protocolos que se debían seguir al pie de la letra, y que los Ministerios de Salud de cada gobierno impulsaron a tomar conciencia a cada uno de sus ciudadanos.

La implementación del protocolo de bioseguridad para prevenir la COVID-19 sigue siendo un recurso valioso para contrarrestar a la enfermedad en ambientes abiertos y cerrados, como centros comerciales, galerías, restaurantes, e incluso centros de trabajo. En este último, las empresas han tenido la necesidad de elaborar un plan de vigilancia para que cada uno de sus trabajadores se sientan seguros al momento de volver a trabajar de manera presencial. En el Perú, tanto entidades públicas como privadas han redactado su protocolo de bioseguridad, así como capacitado al personal de limpieza y establecido los horarios en los que se limpiarán y desinfectarán los centros de trabajo. Esto también ha permitido que los clientes o usuarios se acerquen a las organizaciones sin temor, pues saben que, si estas mantienen los protocolos de

bioseguridad adecuados, hay una preocupación por mitigar a la enfermedad y prevenir los contagios.

Si bien es cierto que muchas personas han perdido sus trabajos alrededor del mundo, muchas otras han decidido volver a sus centros de trabajo; no obstante, antes han exigido que las empresas cuenten con un protocolo de bioseguridad apropiado, pues no iban a permitir trabajar en un ambiente en el que se puedan contagiar y luego propagar la enfermedad a sus familiares. En vista de esto, se ha manifestado un gran despliegue para que los protocolos de bioseguridad no sean un problema al momento que el colaborador desempeñe sus tareas encomendadas por su puesto de trabajo.

El desempeño laboral, así como otras variables, se ha visto afectada en muchos centros de trabajo, gracias a la pandemia actual. Trabajadores preocupados por perder sus empleos, por contagiarse o por sentir a la muerte muy cerca. Muchos otros no han podido manejar la ansiedad o estrés que les ha embargado y el desempeño de sus trabajos ha sido el perjudicado. En este contexto, las empresas han percibido que no solo necesitaban contar con un protocolo de bioseguridad que les haga sentir seguros, sino que, además, debían desarrollar programas psicológicos que ayuden a recuperar la salud tanto mental como física a sus colaboradores y que estuvieran acompañados de motivación, un clima organizacional correcto, liderazgo, construcción de nuevas relaciones en el trabajo, elaboración de nuevas metas personales y organizacionales, así como, el desarrollo de nuevas habilidades que impulsen a los individuos a mantenerse centrados en sus propósitos, olvidándose relativamente de la pandemia.

En la Municipalidad Provincial de Huaura, localizada en la ciudad de Huacho, provincia de Huaura, región Lima Provincias, se ha percibido que sus colaboradores se encuentran preocupados por la actual pandemia, lo cual ha desencadenado a que

presenten demasiado estrés, poca motivación, satisfacción y un bajo desempeño laboral. Por esta razón, con el objetivo de ayudar e impulsar el desempeño de cada uno de los trabajadores se ha visto la necesidad de que la entidad no solo crea un plan de vigilancia (como ya lo ha hecho), sino que lo implemente y ponga en marcha un protocolo de bioseguridad que haga sentir seguro a todo su personal.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye la implementación del protocolo de bioseguridad en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influyen la limpieza y desinfección de los centros de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura?
- ¿Cómo influye el lavado y desinfección de manos obligatorio en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura?
- ¿Cómo influye la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo influye la implementación del protocolo de bioseguridad en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer cómo influyen la limpieza y desinfección de los centros de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.
- Establecer cómo influyen el lavado y desinfección de manos obligatorio en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.
- Establecer cómo influye la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Conveniencia

Ante el regreso a los centros de trabajo se ha tenido que elaborar un plan de vigilancia ante la COVID-19. Por este motivo, este estudio sirvió para determinar cómo la implementación del protocolo de bioseguridad para prevenir la COVID-19 influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

1.4.2 Implicación teórica

Ambas variables están fundamentadas por diferentes autores, los cuales presentan su importancia, teorías y métodos. La implementación del protocolo de bioseguridad es enfatizada por la Organización Mundial de la Salud; mientras que, el desempeño laboral presenta una amplia información desarrollada por autores como Chiavenato, Robbins, Allen, Aamodt, etc. Asimismo, se resaltan los diferentes métodos para su evaluación.

1.4.3 Implicación social

Presenta una implicación social pues si se desarrolla un buen desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaura en el que se respete los protocolos de bioseguridad para prevenir la COVID-19, entonces, los usuarios que asistan a esta institución se sentirán seguros, además, que percibirán una atención adecuada y de calidad.

1.4.4 Implicación investigativa

La exposición de este trabajo sirve como una base para otros autores que quieran investigar sobre la implementación del protocolo de bioseguridad y el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación temporal

La investigación compete al periodo 2021.

1.5.2 Delimitación geográfica

Se realizaron los estudios en la Municipalidad Provincial de Huaura, ubicada en la ciudad de Huacho, provincia de Huaura, región Lima Provincias.

1.5.3 Delimitación social

Para esta investigación se trabajó con una muestra 248 trabajadores correspondientes a la Municipalidad Provincial de Huaura.

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirman que “un estudio es viable cuando se toma en cuenta la disponibilidad del tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación”

(p.41). De igual forma resaltan que “resulta indispensable que se tenga acceso al lugar o contexto en donde se realizará el estudio” (Hernández, et al., 2014, p.41).

Lo citado anteriormente sirve para aseverar que, al contar con los recursos antes mencionados por los autores, este trabajo es viable y, por lo tanto, se pudo llevar a cabo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Marín (2021). En su trabajo de investigación previo a la obtención del título de maestra en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional para la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, titulado: “*Medidas de bioseguridad y su influencia en la productividad laboral en una empresa pública*”, tuvo como objetivo analizar las medidas de bioseguridad y su influencia en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19. La metodología que se empleó fue de enfoque mixto, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo. La muestra censal estuvo conformada por 20 personas, a quienes se les realizó una entrevista. Los resultados hallados indicaron un promedio total de 96.03 % sobre 100 % en el desempeño, lo cual indica que el desempeño sigue siendo alto a pesar de la pandemia actual. Asimismo, la implementación de medidas y protocolos de bioseguridad contribuyó a proteger el contagio por contagio directo, aunque la comunicación y la interacción personal se vieron muy limitadas.

Zhang (2021). En su trabajo final de maestría en Conservación del Patrimonio Arquitectónico para la Universidad Politécnica de Valencia, titulado: “*Plan de bioseguridad de COVID-19 para la visita al museo del mausoleo del primer emperador Qin Shi Huang (Xi’an, República Popular de China)*”, expuso como objetivo presentar un plan de bioseguridad para el museo en estudio, en aras a garantizar una visita segura y mantener conectadas a las personas con la cultura. El autor realizó su investigación a través de tareas online. Las fuentes de información

se basaron en una revisión de la bibliografía existente, sobre todo en relación al museo en mención. De igual manera, el autor siguió las noticias de prensa relacionadas con la pandemia, sobre todo las registradas en China. Adicionalmente, llevó a cabo entrevistas telefónicas con el personal de gestión del mausoleo. Como conclusión, la confección del plan de bioseguridad ha sido el estudio del plan de gestión y la estructura organizacional del museo, lo cual ha permitido que cada departamento del museo participe, realizando así un trabajo multidisciplinario.

Ludeña (2019). En su trabajo de titulación de examen para la obtención del grado académico de maestro en Gerencia en Servicios de la Salud, para la Universidad Católica de Guayaquil, Ecuador, titulado: “*La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS de Celica*”, presentó como objetivo determinar el grado de relación entre la satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS de Celica. Para ello, utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 34 trabajadores de la institución, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primero enfocado a la evaluación del desempeño laboral, conformado por 20 ítems y el segundo estuvo dirigido a evaluar a la satisfacción con 26 ítems. Los resultados mostraron una correlación de 0,576 entre las variables en estudio.

Meza (2021). En su trabajo previo a la obtención del grado de maestra en Administración de Empresas, para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: “*Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.*”, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A., para el diseño de una propuesta de mejora. La

metodología que se usó fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel descriptivo. La técnica e instrumento que empleó la autora fue la encuesta y el cuestionario, respectivamente. La muestra constó de 62 trabajadores. Respecto a los resultados, estos demostraron que el clima organizacional era deficiente, mientras que el desempeño calificó como regular.

Velásquez (2017). En su artículo de investigación para *Education in the Knowledge Society (EKS)* – Ediciones Universidad de Salamanca Revistas, España, titulado: “*eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral*”, expuso como objetivo indagar el efecto del eTraining usando como técnica didáctica el aprendizaje colaborativo (AC), sobre el desempeño laboral de trabajadores de empresas privadas en México. La autora utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño cuasi experimental y de nivel correlacional. La muestra fue por conveniencia y estuvo integrada por 28 empleados de puestos directivos de organizaciones de servicios del giro de alimentos en México. Para la recolección de datos utilizó cuatro instrumentos en escala Likert: Collaboration self-assessment tool con 11 ítems, bitácora de actividades de colaboración con 12 ítems, cuestionario cerrado para jefe inmediato con 14 ítems y cuestionario cerrado para subordinados con 35 ítems. Los resultados indicaron que las habilidades de colaboración y el desempeño laboral mejoraron después del tratamiento experimental (eTraining), y que el tamaño del efecto fue de 0.89 y 0.82 respectivamente; de igual forma, el análisis de correlación bivariada (r) entre colaboración y desempeño laboral, mostró un índice de 0.91, una correlación positiva muy fuerte.

2.1.2 Investigaciones nacionales

García (2021). En su tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, para la Universidad César Vallejo, titulada: *“Protocolo de bioseguridad y calidad de las prestaciones de salud durante el COVID-19 en el consultorio dental ISADENT, Chiclayo”*, expuso como objetivo analizar la relación entre el protocolo de bioseguridad y la calidad de las prestaciones de salud durante el COVID-19 en el consultorio dental ISADENT, Chiclayo. La metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra fue de 117 pacientes, a quienes se les aplicó un cuestionario de 22 ítems con escala Likert. Los resultados demostraron — según la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman— una relación directa de 0,838 entre las variables en investigación.

Flores (2021). En su tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, para la Universidad César Vallejo, titulada: *“Capacitación virtual sobre seguridad y salud en la labor y aplicación del protocolo de bioseguridad COVID-19 de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de la Región La Libertad”*, tuvo como objetivo determinar si la capacitación virtual sobre seguridad y salud en la labor influía en la aplicación del protocolo de bioseguridad post COVID-19 de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de la Región La Libertad. La metodología que utilizó fue de diseño experimental. Para ello, el autor evaluó al personal encargado de 40 empresas, a través de una encuesta de prueba de entrada sin la aplicación de los protocolos y una prueba de salida con la aplicación de los protocolos. Los resultados señalaron —mediante la prueba estadística T de student— que la capacitación virtual sobre seguridad y salud en la labor influía en la aplicación del protocolo de bioseguridad post COVID-19 de la

gerencia en estudio, con una prueba de entrada que dio como resultado un nivel medio de 65 % y una prueba final que mostró un nivel alto de 67,5 %.

Bernales (2020). En su tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, para la Universidad César Vallejo, titulada: “*Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020*”, presentó como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, en el contexto del COVID-19, Lima, 2020. El enfoque fue cuantitativo, el diseño no experimental de corte transversal y el nivel correlacional. La técnica que se empleó fue la encuesta y como instrumentos se elaboraron dos cuestionarios para motivación y desempeño laboral con 23 ítems cada uno, los cuales fueron aplicados a una muestra de 70 trabajadores. Los resultados expresaron —a través de la prueba estadística de Rho de Spearman— una correlación positiva media de 0,730 entre motivación y desempeño laboral.

Ibañez (2020). En su tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, para la Universidad César Vallejo, titulada: “*Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del COVID-19 en los juzgados penales de Chiclayo*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del COVID-19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020. La metodología que presentó el autor fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 84 trabajadores y los cuestionarios que se les aplicaron estuvieron estructurados con 19 ítems para empoderamiento digital y con 16 ítems para desempeño laboral. Los resultados indicaron —de acuerdo a la correlación de Pearson— una relación positiva moderada de 0,554 entre ambas variables.

Vidarte (2021). En su tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, para la Universidad César Vallejo, titulada: “Gestión de la calidad y desempeño laboral en tiempos de COVID-19, Instituto Tecnológico Jorge Desmaison, seminario Pacasmayo”, expuso como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de la calidad y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19, Instituto Tecnológico Jorge Desmaison, seminario Pacasmayo. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra censal estuvo conformada por 32 estudiantes y el cuestionario aplicado constó de 24 ítems en escala tipo Likert. Los resultados revelaron una correlación de media alta intensidad y directa positiva de 0,706 entre gestión de calidad y desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Implementación del protocolo de bioseguridad para prevenir la COVID-19

A. Definiciones

La implementación de los protocolos de bioseguridad ayuda a mitigar, controlar y realizar un manejo adecuado de las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública ante la pandemia de la COVID-19 (Vivas, 2020).

Los protocolos de bioseguridad permiten establecer los lineamientos para vigilar, prevenir y controlar la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al SARS-COV-19, el cual genera la enfermedad de la COVID-19. Entre los principales protocolos se encuentran la limpieza y desinfección de los centros de trabajo, lavado y desinfección de manos obligatorio y la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo (Municipalidad Provincial de Huaura, 2021).

La implementación de los protocolos de bioseguridad evita que se siga propagando la COVID-19 en las comunidades y sociedad en general. A través de la adopción de algunas medidas muy sencillas como llevar mascarillas, mantener el distanciamiento, lavarse correctamente las manos, ventilar las habitaciones y cubrirse la boca y nariz al toser, se contribuye a proteger la vida de los demás y de uno mismo (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Ante la actual pandemia, los protocolos de bioseguridad han ayudado a aminorar los contagios y futuras muertes. Por esta razón, su implementación en todos los sectores ha sido vital para poder reactivar la economía.

B. Dimensiones

De acuerdo a la Municipalidad Provincial de Huaura (2021), los protocolos para contrarrestar a la COVID-19 son limpieza y desinfección de los centros de trabajo, lavado y desinfección de manos obligatorio y sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.

a. Limpieza y desinfección de los centros de trabajo

“Una de las medidas de prevención de la COVID-19 es mantener los ambientes limpios y desinfectados, con el fin de brindar a los trabajadores que realicen actividades, ambientes libres de COVID-19” (Municipalidad Provincial de Huaura, 2021, p.12).

Este protocolo exhibe que todos los ambientes de trabajo se encuentren limpios y desinfectados. Para esta actividad, el personal de limpieza debe estar capacitado y protegido.

1. Insumos y materiales

Cuando se ubica una superficie o ambiente sucia, lo primero es limpiarla.

Para ello se debe utilizar agua y detergente o algún limpiador líquido

(Instituto Nacional de Calidad, 2020, p.12).

Como segundo punto, se debe pasar a desinfectarla. De acuerdo con el

Instituto Nacional de Calidad (2020): “La desinfección busca reducir

por medio de agentes químicos y/o métodos físicos el número de

microorganismos presentes en una superficie o en el ambiente, hasta un

nivel que no ponga en riesgo la salud” (p.14).

Los productos químicos más utilizados para desinfectar superficies o

ambientes, entre ellos, centros de trabajo son los siguientes:

- *Cloro*. Es el desinfectante más utilizado por su indudable eficacia. Su forma más usada es el hipoclorito de sodio, también conocido como lejía. En muchos casos este es utilizado en una solución 5 %.
- *Peróxido de hidrógeno*. También llamada agua oxigenada, es otro tipo de desinfectante que “actúa por oxidación y tiene amplio efecto antimicrobiano” (Instituto Nacional de Calidad, 2020, p.15).
- *Alcohol*. Este producto “tiene la función de destruir la cápside vírica que rodea a los virus, entre ellos a los coronavirus” (Instituto Nacional de Calidad, 2020, p.15). Un desinfectante debe contener de 60 % a más de alcohol para que pueda combatir a gran parte de los virus que encuentren en cualquier ambiente como superficie, incluso en las manos (Instituto Nacional de Calidad, 2020, p.15).

El Instituto Nacional de Calidad (2020) indica que:

Los desinfectantes deben tener un efecto antimicrobiano, no ser peligroso para las personas que lo utilicen, ser fácilmente soluble en el agua, encontrarse estable durante su almacenamiento, cumplir con los requisitos legales con respecto a la inocuidad y salubridad, así como a la biodegradabilidad, y ser de uso razonablemente económico. (p.15)

Asimismo, se necesita de productos complementarios como escobillones, escobillas, baldes o recipientes para solución, rociadores, paños de limpieza desechables, guantes impermeables de nitrilo y bolsas plásticas de basura (Municipalidad Provincial de Huaura, 2021).

Es importante mencionar que no se deben mezclar desinfectantes con detergentes, ni mucho menos realizar mezclas entre desinfectantes. Se debe cambiar cada 3 meses (Instituto Nacional de Calidad, 2020).

2. Ambientes y superficies

Dependiendo de los ambientes y superficies con las que cuente cada entidad, estos deberán encontrarse limpios y desinfectados antes de que el personal comience con sus labores. En el caso de la Municipalidad Provincial de Huaura (2021), los ambientes y superficies a limpiar y desinfectar son los siguientes:

Tabla 1
Ambientes y superficies

Ambientes	Superficies
Oficinas	Mesas de trabajo, sillas, sillones, computadoras, pisos, mobiliarios, puertas, perillas, ventanas, etc.
Servicios higiénicos	Lavaderos, inodoros, tachos, espejos, mayólicas, puertas, perillas, pisos, etc.
Auditorio	Puertas, perillas, pisos, ventanas, etc.
Hall	Pisos, sillas de espera, ventanas, puertas, perillas, etc.
Estacionamiento	Puertas, pisos, etc.
Almacén	Pisos, estantes, puertas, perillas, etc.

Nota: Ambientes y superficies a limpiar y desinfectar en la Municipalidad Provincial de Huaura (2021, p.13)

3. Horarios

Los horarios para limpiar y desinfectar los centros de trabajo serán planteados y proporcionados por cada entidad. Esto dependerá según la afluencia de personas y el horario de trabajo.

En el caso de la Municipalidad Provincial de Huaura (2021): “Los horarios necesarios para limpiar y desinfectar los ambientes y superficies de las sedes institucionales son de 5:00 a. m. a 7:00 a. m. y de 5:00 p. m. a 7:00 p. m.” (p.14).

4. Vehículos

Los vehículos son herramientas y medios que facilitan los trabajos en las entidades. Por este motivo, también deberán estar limpios y desinfectados.

Antes de iniciar la limpieza del vehículo se deberá ventilarlo, manteniendo puertas y ventanas abiertas por unos minutos, esta acción se repetirá cada vez que se utilice el vehículo. Después, el

conductor deberá limpiar de forma diaria al inicio y fin de la jornada laboral el vehículo con un trapo húmedo todas las superficies de la cabina de conducción, luego desinfectará con alcohol al 70 % el timón, palanca, tablero, apoya brazos, asientos, agarraderas, ventanas y otras superficies con las que pueda tener contacto (Municipalidad Provincial de Huaura, 2021, p.14).

b. Lavado y desinfección de manos obligatorio

El Instituto Nacional de Calidad (2020) recomienda “lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón por al menos 20 segundos, especialmente antes de preparar o manipular alimentos, después de haber estado en un lugar público, o después de sonarse la nariz, toser o estornudar o haber utilizado los servicios higiénicos” (p.11).

De acuerdo con UNICEF (2020), el proceso para lavarse las manos de forma correcta es la siguiente:

- *Paso 1:* Mojarse las manos con agua corriente.
- *Paso 2:* Aplicar jabón en las manos mojadas.
- *Paso 3:* Frotar dorso, espacio entre los dedos y debajo de las uñas durante, al menos, 20 segundos.
- *Paso 4:* Lavar con agua corriente.
- *Paso 5:* Secarse las manos con una toalla de un solo uso o con un paño limpio.

La Municipalidad Provincial de Huaura (2021) señala que las entidades deben contar con un lavadero para manos, un dispensador de jabón líquido, dispensador de papel o toalla desechable, tachos de basura, así como un dispensador de alcohol en gel.

Es vital mencionar que la mejor manera de prevenir enfermedades virales como la de la COVID-19 es con un correcto lavado de manos, en el que se utilice agua y jabón. Así mismo, en la medida de lo posible se debe evitar tocar el rostro y en caso de que algún miembro cercano se haya contagiado, se debe desinfectar las manos. Si no se cuenta con agua y jabón y las manos no están visiblemente sucias, se puede utilizar algún desinfectante para manos a base de alcohol. No obstante, si las manos están visiblemente sucias se deberá lavarlas con abundante agua y jabón (Instituto Nacional de Calidad, 2020).

c. Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo

La mejor manera de prevenir los contagios en los centros de trabajo es mediante una buena información. Por esta razón, muchas entidades realizan charlas informativas, cursos o capacitaciones virtuales y entrega de mascarillas.

Las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huaura (2021) en las charlas informativas y cursos o capacitaciones virtuales conciernen:

- *Distanciamiento social.* “También llamado “distanciamiento físico” se fundamenta en conservar una distancia que sea segura con respecto a otras personas que no son cercanas a su entorno. El distanciamiento físico o social es de dos metros aproximadamente y se debe mantener tanto en espacios interiores como en ambientes abiertos (Ministerio de Salud, 2020).
- *Uso de mascarilla.* Las mascarillas son apropiadas para prevenir a la COVID-19. La Organización de la Salud garantizó su efectividad

durante la actual pandemia. Se debe aprender a utilizarla y a desecharla de forma correcta. Es obligatorio usarla cuando se sale de casa, si se atiende a alguien sospechoso de contagio por COVID-19, si se tiene tos o estornudos, si se ingresa a un establecimiento que presenta aglomeración de personas como centros comerciales, farmacias, mercados, bodegas, galerías, etc., se deberá utilizar doble mascarilla (Gobierno del Perú, 2021).

- *Higiene de manos.* El lavado de manos es una de las medidas más útiles para prevenir a la COVID-19. Usar agua y jabón es lo más efectivo para mantener las manos limpias. Se debe lavar las manos después de haber estado en espacios o medios de transporte público, haber tocado superficies, personas u objetos, después de toser o estornudar, antes de comer y después de ir a los servicios higiénicos (Higiene Ambiental, 2020).

Asimismo, se contará con un reporte temprano de síntomas que sea observado en los trabajadores, esto con la intención de evitar la propagación en todos los establecimientos de la entidad. De igual manera, se facilitará los medios para responder inquietudes de los trabajadores sobre la COVID-19 (Municipalidad Provincial de Huaura, 2021).

En cuanto a la entrega de mascarillas, como ya se ha mencionado antes, utilizarlas es uno de los protocolos de bioseguridad más importantes para contrarrestar a la COVID-19. Por lo tanto, todos los trabajadores de todas las entidades deben presentarse a sus labores portando doble mascarilla (Municipalidad Provincial de Huaura, 2021).

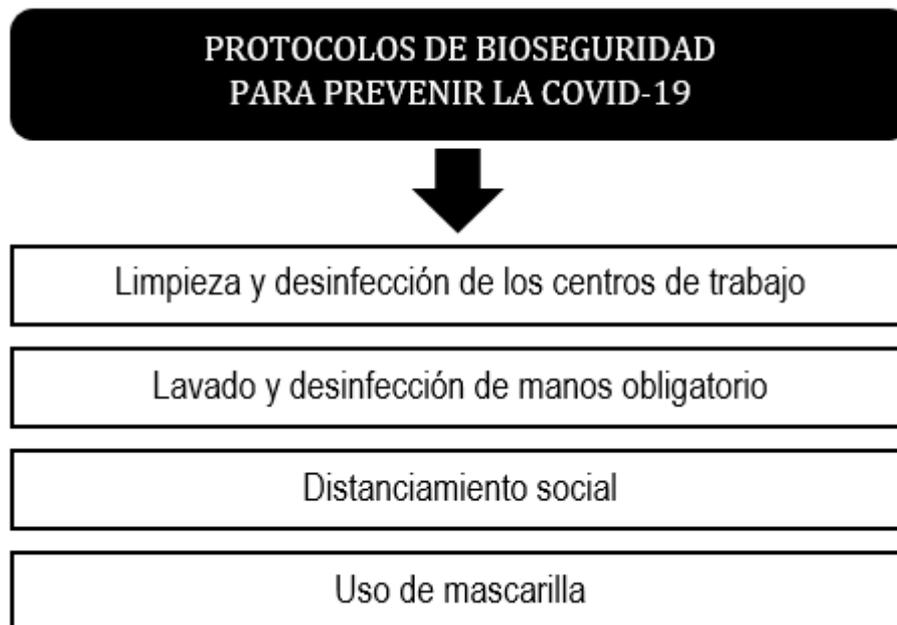


Figura 1. Protocolo de bioseguridad para prevenir la COVID-19

2.2.2 Desempeño laboral

A. Definiciones

Un buen desempeño conlleva a conseguir buenos resultados en un puesto de trabajo. Para cumplir con ello, el colaborador debe ser responsable, conocer las tareas que este demande y participar en el trabajo en equipo. Asimismo, la empresa debe mantenerlo motivado en un clima organizacional adecuado (Robbins & Judge, 2013).

Palmar & Valero (2014)—en su artículo de investigación para la Revista Espacios Públicos— afirman que:

El desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el

cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización. (p.166)

Por otro lado, cuando se hace referencia a la evaluación del desempeño laboral, Chiavenato (2011) indica que “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona” (p.202).

De igual manera, Alles (2008), señala que:

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar al personal. Entre sus principales objetivos se puede señalar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. (p.31)

Según estas definiciones se puede aseverar que el desempeño laboral hace referencia a la manera en cómo hace su trabajo un colaborador en una determinada empresa. Sin olvidar que los métodos o herramientas que utilice en su desempeño deben llevarlo a presentar un buen trabajo, de calidad, que impulse y forme parte tanto de los objetivos como resultados organizacionales.

B. Dimensiones

Para Robbins & Judge (2013), un colaborador presentará un buen desempeño laboral siempre y cuando estén implicados los siguientes elementos:

a. Responsabilidad

“La responsabilidad se refiere al cumplimiento de las obligaciones que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas de cierta organización” (Robbins & Judge, 2013, p.555). Esta impulsa a que los resultados se logren y que tanto la creación como el clima organizacional no se vean afectados. Si hay mayor compromiso y responsabilidad por parte de los colaboradores, entonces, se los considera valiosos, confiables e indispensables (Capitalismo Consciente, 2021).

Existen ciertas estrategias que un colaborador puede poner en manifiesto para demostrar su responsabilidad en el trabajo:

- *Orden*. Ser organizado aporta grandes beneficios que forman parte de la responsabilidad en el trabajo. Por ejemplo, cultiva a la disciplina, ayuda a ser más productivos en el trabajo y a ahorrar tiempo y espacio. Por esta razón, contribuye a llevar una vida laboral libre de estrés en la medida de lo posible.
- *Proactividad*. Ser proactivo implica estar siempre alerta y anticiparse a ciertas situaciones que puedan suceder al momento de realizar las tareas de un puesto de trabajo.
- *Responder con profesionalidad*. Se debe actuar y responder de manera profesional, es decir, con respeto y manteniendo siempre presente a la

inteligencia emocional. Nunca se sabe las complicaciones que puedan surgir cuando se está trabajando.

- *Desarrollar nuevas habilidades.* El conocimiento y experiencia actual no son suficientes en un ambiente tan competitivo en el que se vive, por lo tanto, seguir formándose, adquirir nuevas habilidades, capacidades y competencias es primordial para seguir respondiendo a las tareas en el trabajo (Capitalismo Consciente, 2021).

b. Conocimiento del trabajo

El conocimiento del trabajo que va a desempeñar un colaborador implica que este debe conocer y comprender las tareas, presentar conocimientos y competencias que requiera el puesto, y cumplir con las normas, procedimientos e instructivos del trabajo. De esta manera, podrá satisfacer las expectativas de sus superiores, así como las necesidades de sus clientes, de ser el caso (Efron, 2008).

- *Las tareas.* Conocer y comprender cada una de las tareas que se deben desempeñar en el puesto de trabajo es fundamental para que se cumplan con los objetivos trazados y se obtengan los resultados esperados.
- *Conocimientos y competencias.* “Los conocimientos son competencias técnicas requeridas por un puesto de trabajo” (Alles, 2008, p.84), como, por ejemplo, saber sobre informática, impuestos, contabilidad financiera o dominar algún idioma; mientras que, “el término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo, es decir, se refiere a aquellas competencias de gestión” (Alles, 2008, p.84), como, por ejemplo, tener liderazgo, comunicación, iniciativa,

participar en el trabajo en equipo, etc. En síntesis, una persona debe poseer tanto competencias técnicas como de gestión para poder desempeñarse de manera correcta en su puesto de trabajo.

- *Normas, procedimientos e instructivos.* La persona a cargo del puesto de trabajo debe seguir las normas, protocolos, procedimientos e instructivos que se encuentran redactados al momento de cumplir con sus funciones y tareas (Efron, 2008).

c. Trabajo en equipo

Robbins & Judge (2013) señalan que “un equipo de trabajo genera una sinergia positiva, gracias al esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de las aportaciones individuales” (p.309).

Por otro lado, el trabajo en equipo está conformado por un conjunto de personas que comparten un objetivo en común y que se han unido con la intención de poder cumplirlo. A pesar de que las actividades para poder conseguirlo son desarrolladas de manera individual; la cooperación, la visualización positiva de lo que se quiere lograr, una comunicación fluida, el compartir destrezas y la motivación del líder, ayudarán a que los integrantes no se desvíen de su camino trazado (Peiró, 2020).

Las características más esenciales que presenta un trabajo en equipo son las siguientes:

- *Cooperación.* Las ganas de cooperar permiten que el trabajo en equipo siga su curso sin ningún problema. Es importante que cada integrante no solo cumpla con su parte encomendada, sino que, además, observe

y esté pendiente de sus demás compañeros, esto con la finalidad de poder ayudarlos, de ser necesario.

- *Comunicación fluida.* Esta comunicación conlleva a que exista un buen funcionamiento al momento de realizar las tareas. Los integrantes que tengan dudas, opiniones, valoraciones o cualquier otro tipo de cuestión deberán decirlo de manera abierta, pues esto ayudará al bienestar general y dará confianza al equipo.
- *Compartir destrezas.* Si algún miembro del equipo necesita ayuda sobre algo en el que otro integrante es bueno, entonces, este último deberá compartir sus conocimientos y habilidades sobre ello. El compartir destrezas potenciará el valor del equipo.
- *Reconocimiento.* La mejor motivación que puede existir para un equipo es que cada miembro aprecie el trabajo de sus demás compañeros. Aquella recompensa hará que las tareas se sigan cumpliendo de manera correcta.
- *Liderazgo.* Un equipo puede tener un líder; sin embargo, este debe ser alguien que motive y ayude a los integrantes en cada momento (Peiró, 2020).

d. Motivación

De acuerdo con Newstrom (2011):

La motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras, es decir, es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona. Desde un punto de vista ideal,

estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional.
(p.107)

La motivación presenta los siguientes elementos a saber:

- *Necesidades*. Las empresas deben identificar cuáles son las necesidades importantes para cada uno de sus colaboradores, con la finalidad de que se encuentren motivados y puedan realizar sus labores de manera correcta. La forma más simple de clasificar a las necesidades humanas es en necesidades primarias y necesidades secundarias. “Las primeras surgen de los requisitos básicos de la vida y son importantes para la supervivencia del ser humano” (Newstrom, 2011, p.110), como, por ejemplo, dormir, comer, vestirse. “Las segundas son más ambiguas porque representan necesidades de la mente y el espíritu” (Newstrom, 2011, p.111), como, la autoestima, el sentido del deber, sentido de pertenencia, entre otros.
- *Metas*. “Las metas son objetivos del futuro desempeño. Ayudan a centrar la atención de los empleados en los asuntos de mayor importancia para la organización” (Newstrom, 2011, p.119). Como proceso motivacional contribuyen a que el trabajador se motive a través de la comparación de su desempeño actual con el que él espera. De esta manera, las metas le estimulan a crecer profesionalmente, a ser competitivo y a elevar su autoestima (Newstrom, 2011).
- *Incentivos*. Los incentivos laborales tienen la finalidad de motivar a los trabajadores para que cumplan de una manera eficaz sus labores y las empresas puedan conseguir sus resultados más rápido y a un menor coste. Los incentivos se clasifican en económicos y no económicos. Los

primeros hacen referencia como su mismo nombre lo indica a una retribución de ámbito económico, aquí se encuentran las comisiones, bonos, sueldos, etc.; mientras que, los segundos son beneficios que mejoran la calidad de trabajar de los colaboradores y que no tienen nada que ver con el dinero, como horarios flexibles, días libres, actividades de ocio, entre otros (Ruiz, 2019).

e. Clima organizacional

Chiavenato (2011) afirma que:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero. (p.50)

Entre los principales elementos que forman parte del clima organizacional se tiene:

- *Desafío*. Es aquel sentimiento que se despierta en cada miembro de la empresa cuando perciben ciertos retos que el trabajo le ha impuesto. De esta manera, la organización promueve riesgos que pueden favorecer a alcanzar los objetivos trazados.
- *Relaciones*. Se refiere a las relaciones sociales que nacen en el ambiente de trabajo. La construcción de buenas relaciones permitirá que el clima organizacional sea el adecuado. Estas relaciones se dan entre pares como jefes y colaboradores.

- *Conflictos*. Cuando surgen opiniones diversas y que son discrepantes, los conflictos nacen como un sentimiento que se debe enfrentar y solucionar lo más pronto posible. Esto con la intención de que se siga manteniendo un buen clima organizacional que favorezca a todos los integrantes.
- *Identidad*. Nace del sentimiento de pertenencia del colaborador en la empresa. Es un elemento esencial que aportará grandes beneficios en el trabajo, pues no solo el trabajador desea conseguir sus objetivos personales, sino que, además, se siente involucrado y motivado con cumplir los objetivos de la organización (Mora, 2018).



Figura 2. Elementos del desempeño laboral

C. Métodos para evaluar el desempeño laboral

Para Alles (2008), “los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden: características, comportamientos o resultados” (p.35).

a. Métodos basados en características

Estos métodos son los más usados, pues presentan una interfaz sencilla o fácil al momento de aplicarlos. “Su diseño está pensado para medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que esa compañía considera importantes para el presente o para un futuro” (Alles, 2008, p.35).

Las evaluaciones de desempeño que están formuladas para medir las características en muchas ocasiones resultan ser vagas y subjetivas. Entre los métodos basados en características más usados se encuentran:

- *Escalas gráficas de calificación.* Las características de cada colaborador son evaluadas a través de una escala gráfica que señala el grado o nivel que poseen en cada característica.
- *Método de escalas mixtas.* Este método modifica a la de las escalas gráficas. En él se medirán las características de cada trabajador mediante tres escalas: superior, promedio e inferior.
- *Método de formas narrativas.* A través de este método el evaluador deberá escribir un ensayo sobre el colaborador a quien evaluará. En su redacción describirá cómo percibe al trabajador (Alles, 2008, p.36).

b. Métodos basados en el comportamiento

La máxima utilidad de estos métodos es brindar retroalimentación a cada trabajador. “Los métodos basados en el comportamiento permiten al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de la escala. Estos métodos se desarrollan para describir de manera específica qué acciones deberían (o no deberían) exhibirse en el puesto” (Alles, 2008, p.37).

Los métodos basados en el comportamiento más usados son:

- *Método de incidente crítico.* El incidente crítico que surge en alguna parte del trabajo permite conocer el comportamiento del evaluado, el cual puede resultar en un mejor o peor desempeño.
- *Escala fundamentada para la medición del comportamiento.* Está desarrollado gracias a una serie de escalas verticales que evaluarán cada dimensión del desempeño laboral. Las escalas más usadas son alto, promedio y bajo.
- *Escala de observación de comportamiento.* Esta escala tiene la función de medir las veces (frecuencia) en que se observa el comportamiento de cada colaborador (Alles, 2008, p.37).

c. **Métodos basados en resultados**

“Los métodos basados en resultados evalúan los logros de los empleados, es decir, los resultados que obtienen en su trabajo” (Alles, 2008, p.38).

Los métodos basados en resultados son los siguientes:

- *Mediciones de productividad.* Como su mismo nombre lo indica, miden la productividad de cada colaborador. Por ejemplo, los vendedores son evaluados de acuerdo al volumen de ventas que realizan.
- *Administración por objetivos.* Tiene la finalidad de calificar el desempeño según las metas trazadas cumplidas (Alles, 2008, p.38).

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Implementación del protocolo de bioseguridad para prevenir la COVID-19

Con la intención de prevenir los contagios y futuras muertes, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó ciertos protocolos de bioseguridad que los ciudadanos debían seguir. Asimismo, estos fueron reforzados por el Ministerio de Salud de cada gobierno en todo el mundo. Si bien es cierto que, según varios estudios, las vacunas han reducido significativamente la hospitalización en UCI, los protocolos de bioseguridad siguen protegiendo a la sociedad. Un correcto lavado de manos, el distanciamiento social y el uso de doble mascarilla han sido promovidos por el MINSA desde de la llegada de la COVID-19 al país. Cuando se volvió a reactivar la economía y con ello, muchos trabajadores volvieron a sus centros de trabajos, las entidades tanto públicas como privadas tuvieron que crear un plan de vigilancia para prevenir a la COVID-19 y mantener a cada uno de sus colaboradores sanos y salvos.

2.3.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral y sus evaluaciones no son recientes. Se afirma que desde que un empleador contrataba a un trabajador, este lo evaluaba de acuerdo a su productividad y en función de ello le pagaba. Cuando se originó la escuela de las relaciones humanas, los administradores querían conocer y medir el potencial de cada trabajador, por esta razón, crearon condiciones que permitían mejorar el desempeño humano y laboral en las organizaciones. Cabe resaltar que, estas condiciones estuvieron ligadas a muchas teorías sobre la motivación, la cual estaba siendo también muy estudiada. Los diferentes estudios que se realizaron en ese tiempo demostraron el papel importante que era el ser humano para las empresas. Por este motivo, los investigadores concluyeron que no solo debían impulsar el desempeño

laboral en las organizaciones, sino que además debían evaluarlo y orientarlo hacia los objetivos trazados en la empresa.

2.4 Definición de términos básicos

1. Compromiso organizacional

“El compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas, y desea seguir perteneciendo a esta” (Robbins, 2004, p.660).

2. COVID-19

La COVID-19 es una enfermedad provocada por el virus SARS-CoV-2, el cual se propaga de una persona a otra a través de pequeñas partículas que son expulsadas por esta al momento de toser, hablar, estornudar, cantar o respirar (Organización Mundial de la Salud, 2021).

3. Destreza

“La destreza es un conjunto de habilidades de carácter cognitivo que permite realizar determinadas acciones mentales con eficiencia” (Latorre, 2015, p.4).

4. Equipo de trabajo

“Un equipo de trabajo es un conjunto de tres o más individuos que interactúan de forma intensa para proporcionar un producto, plan, decisión o servicio organizacional” (Devine, Clayton, Philips, Dunford y Melner citados por Aamodt, 2010, p.491).

5. Liderazgo

“El liderazgo se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas” (Robbins & Judge, Cambio organizacional, 2013, p.368).

6. Método

“El método es un plan establecido que detalla los pasos a seguir al momento de desempeñar y alcanzar alguna tarea específica” (Chiavenato, 2013, p.135).

7. Objetivos

“Los objetivos representan los resultados que la empresa espera obtener, son fines por alcanzar, establecidos cuantitativamente a un tiempo específico” (Münch, 2010, p.44).

8. Organización

“La organización es una entidad social compuesta por personas, que se dirige a cumplir objetivos, pues ha sido diseñada para obtener resultados, como generar ganancias o proporcionar satisfacción social” (Chiavenato, 2013, p.129).

9. Productividad

La productividad y la eficiencia están íntimamente relacionadas, pues la primera mide a la eficiencia de producción teniendo en cuenta cada recurso que ha sido utilizado. Es decir, habrá mayor productividad, cuando exista mayor eficiencia (máximo rendimiento con el mínimo uso de recursos) (Sevilla, 2016).

10. Protocolo de bioseguridad

El protocolo de bioseguridad es un conjunto de medidas que tienen el propósito de, prevenir, disminuir, controlar y evitar la propagación de la COVID-19 (Organización Mundial de la Salud, 2021).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La implementación del protocolo de bioseguridad influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La limpieza y desinfección de los centros de trabajo influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.
- El lavado y desinfección de manos obligatorio influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.
- La sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	UNIDAD DE MEDIDA	NIVEL DE MEDICIÓN	ESCALA
VARIABLE 1: PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD PARA PREVENIR LA COVID-19	Municipalidad Provincial de Huaura (2021). Los protocolos de bioseguridad permiten establecer los lineamientos para vigilar, prevenir y controlar la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al SARS-COV-19, el cual genera la enfermedad de la COVID-19. Entre los principales protocolos se encuentran la limpieza y desinfección de los centros de trabajo, lavado y desinfección de manos obligatorio y la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.	Limpieza y desinfección de los centros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Insumos y materiales - Ambientes y superficies - Horarios - Vehículos 	1 – 4	<ul style="list-style-type: none"> - Bueno - Regular - Deficiente 	Ordinal	Likert
		Lavado y desinfección de manos obligatorio	<ul style="list-style-type: none"> - Lavadero - Dispensador de jabón líquido - Dispensador de papel o toalla desechable - Dispensador de alcohol gel - Tachos de basura 	5 – 9			
		Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Charlas informativas - Cursos o capacitaciones virtuales - Entrega de mascarillas 	10 – 12			

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Robbins & Judge (2013). Un buen desempeño conlleva a conseguir buenos resultados en un puesto de trabajo. Para cumplir con ello, el colaborador debe ser responsable en su trabajo, conocer las tareas que demanda este y participar en el trabajo en equipo. Asimismo, la empresa debe mantenerlo motivado en un clima organizacional adecuado.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Orden - Proactividad - Profesionalidad - Desarrollo de nuevas habilidades 	13 – 16	- Bueno - Regular - Deficiente	Ordinal	Likert
		Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas - Conocimientos y competencias - Normas y procedimientos 	17 – 19			
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación - Comunicación fluida - Compartir destrezas - Reconocimiento - Liderazgo 	20 – 24			
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades - Metas - Incentivos 	25 – 27			
		Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Desafíos - Relaciones - Conflictos - Identidad 	28 – 31			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de la investigación

Presenta un enfoque cuantitativo, porque “se recolectaron datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.4).

3.1.2 Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que “no se ejerció control ni manipulación alguna sobre las variables bajo estudio, sino que se observó de manera no intrusiva el desarrollo de las situaciones y en virtud a un análisis cuidadoso se extrajeron explicaciones de cierta validez” (Camirra & Cartaya, 2009, p.25).

Asimismo, se empleó un diseño transversal. De acuerdo con Hernández, et al. (2014): “Los diseños transaccionales o transversales son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154).

3.1.3 Nivel de la investigación

El nivel que exhibe esta investigación es correlacional, ya que se buscó “conocer la relación o grado de asociación que exista entre las variables en estudio” (Hernández, et al., 2014, p.93).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

“La población es el conjunto de todos los individuos a los que se desea hacer extensivo los resultados de la investigación. La definición y la delimitación clara de la población permitirá concretar el alcance de una investigación” (Bisquerra, 2009, p.143).

Para este estudio, la población estuvo representada por los 700 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

3.2.2 Muestra

Según Bisquerra (2009):

La muestra es el subconjunto de la población que se selecciona a través de alguna técnica de muestreo y que debe ser representativa de aquella. Si la muestra es representativa de la población, las conclusiones de la investigación realizada a partir de la muestra podrán generalizarse a la población. (p.143)

La muestra estuvo conformada por 248 trabajadores, de acuerdo a la fórmula de poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N - 1)e^2 + Z^2 P Q}$$

En donde:

- **n** = la muestra
- **P y Q** = tienen el valor de 0.5
- **Z** = valor de 1.96
- **N** = total de la población
- **e** = error estándar (0.05)

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(700)}{(700 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

n = 248 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

Como técnica se aplicó la encuesta. De acuerdo con Quezada (2010): “La encuesta es una técnica que permite recopilar información de un grupo socialmente significativo de personas acerca del problema en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar conclusiones correspondientes a los datos obtenidos” (p.124).

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Se empleó un cuestionario en escala tipo Likert con 31 ítems.

El cuestionario es un instrumento fundamental en la investigación de las ciencias sociales, pues resulta primordial para recoger información; esta, a su vez, es útil para el análisis de las variables y, en última instancia, para la comprobación de la hipótesis. (Muñoz, 2018, p.203)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Después de recopilar los datos, estos se analizaron y ordenaron a través del software IBM SPSS Statistics versión 26, el cual brindó tablas y gráficos para una mejor interpretación de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de la primera variable y sus dimensiones

Tabla 2

Protocolo de bioseguridad

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	19	8%
DEFICIENTE	145	58%
REGULAR	84	34%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

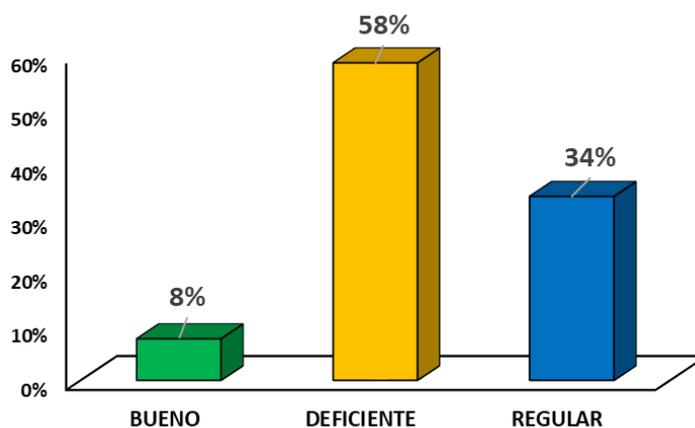


Figura 3. Protocolo de bioseguridad

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre el protocolo de bioseguridad para prevenir la Covid-19. El 58% de encuestados señala que el protocolo de bioseguridad en dicha institución es deficiente, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huaura no se realiza de manera efectiva la limpieza y desinfección del centro de trabajo, el lavado y desinfección de manos obligatorio; y, no se cuenta con una sensibilización de prevención de contagio. Sin embargo, el 34% de encuestados señala que el protocolo de bioseguridad en esta institución es regular. Y, el 8% de encuestados señala que el protocolo de bioseguridad en la institución es bueno.

Tabla 3

Limpieza y desinfección de los centros de trabajo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	12%
DEFICIENTE	155	62%
REGULAR	64	26%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

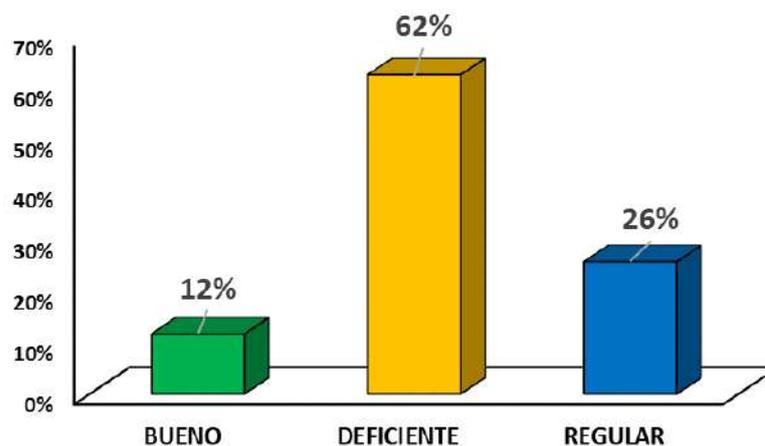


Figura 4. Limpieza y desinfección de los centros de trabajo

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre la limpieza y desinfección de los centros de trabajo. El 62% de encuestados señala que la limpieza y desinfección en dicha institución son deficientes, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huaura no se cuenta con suficientes insumos y materiales de limpieza, adecuados ambientes y superficies de trabajo; asimismo, no se cuenta con buenos vehículos y con horarios laborales que sean altamente oportunos y flexibles. Sin embargo, el 26% de encuestados señala que la limpieza y desinfección en esta institución son regulares. Por último, el 12% de encuestados señala que la limpieza y desinfección en la institución son buenos.

Tabla 4*Lavado y desinfección de manos obligatorio*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	28	11%
DEFICIENTE	133	54%
REGULAR	87	35%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

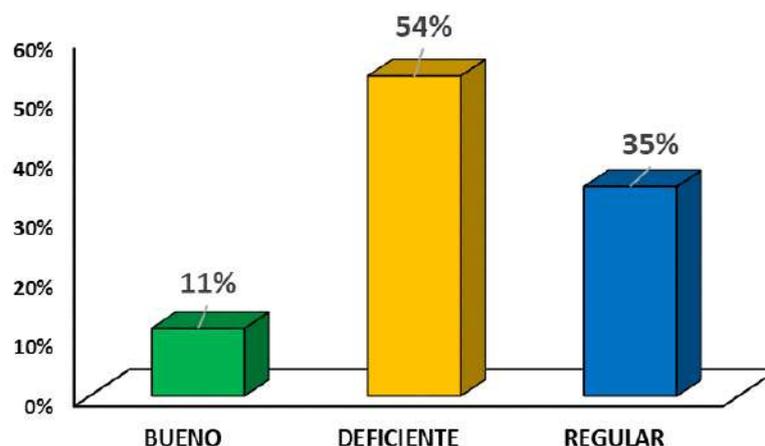


Figura 5. Lavado y desinfección de manos obligatorio

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre el lavado y desinfección de manos obligatorio. El 54% de encuestados señala que el lavado y desinfección de manos en dicha institución son deficientes, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huaura no se dispone de un buen lavadero de manos, no se cuenta con dispensadores de jabón líquido, de papel o toalla desechable, y de alcohol gel; asimismo, no se cuenta efectivos tachos de basura. Sin embargo, el 35% de encuestados señala que el lavado y desinfección de manos en esta institución son regulares. Por último, el 11% de encuestados señalan que el lavado y desinfección de manos en la institución son buenos.

Tabla 5

Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	21	9%
DEFICIENTE	145	58%
REGULAR	82	33%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

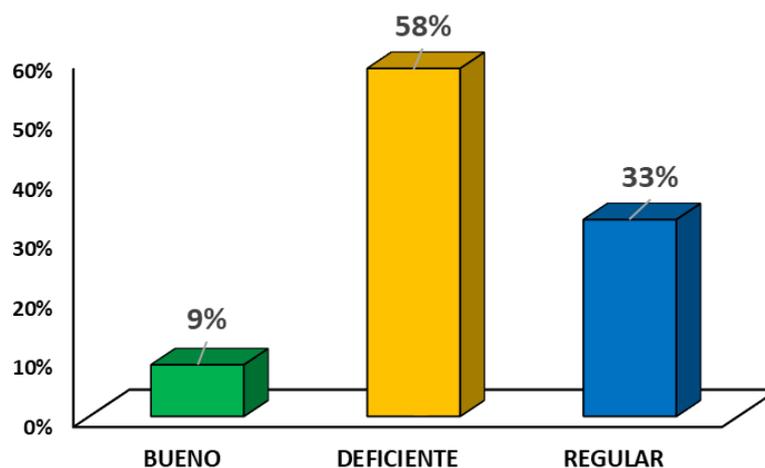


Figura 6. Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre la sensibilización de prevención de contagio en el centro de trabajo. El 58% de encuestados señalan que la sensibilización de prevención de contagio en dicha institución es deficiente, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huaura no se llegan a realizar charlas informativas, cursos o capacitaciones virtuales; y, asimismo, no se llegan a realizar entregas de mascarillas para todo el personal de trabajo. Sin embargo, el 33% de encuestados señala que la sensibilización de prevención de contagio en esta institución es regular. Por último, el 9% de encuestados señala que la sensibilización de prevención de contagio en la institución es buena.

4.1.2 Resultados de la segunda variable y sus dimensiones

Tabla 6
Desempeño laboral

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	12%
DEFICIENTE	145	58%
REGULAR	74	30%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

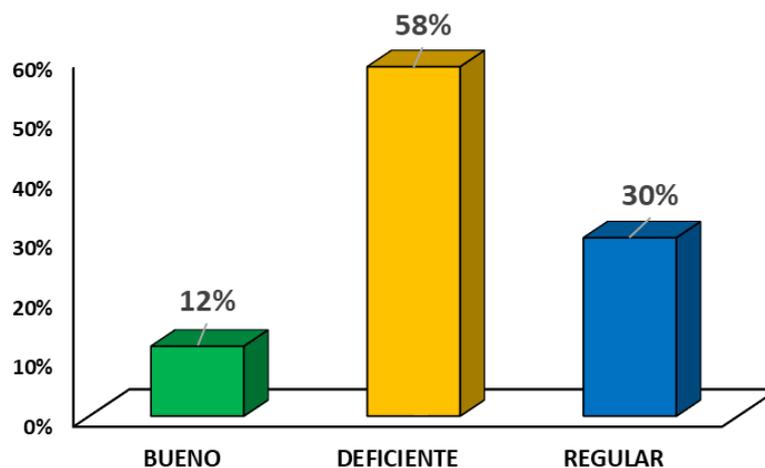


Figura 7. Desempeño laboral

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre el desempeño laboral. El 58% de encuestados señala que el desempeño laboral en dicha institución es deficiente, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura no cuentan con una responsabilidad y conocimiento de trabajo, no llegan a realizar efectivos trabajos en equipo, y no llegan a contar con una buena motivación y un buen clima organizacional. Sin embargo, el 30% de encuestados señala que el desempeño laboral en esta institución es regular. Por último, el 12% de encuestados señala que el desempeño laboral en la institución es bueno.

Tabla 7
Responsabilidad

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	12%
DEFICIENTE	128	51%
REGULAR	91	37%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

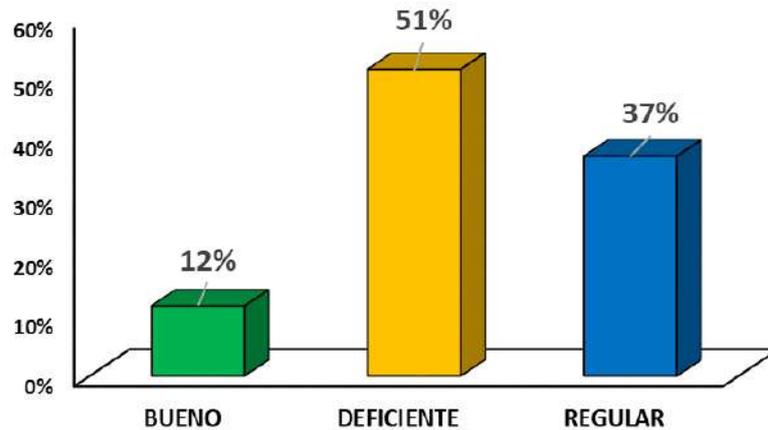


Figura 8. Responsabilidad

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre la responsabilidad de trabajo. El 51% de encuestados señalan que la responsabilidad de trabajo en dicha institución es deficiente, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura no cuentan con un adecuado orden de actividades laborales, no llegan a presentar la proactividad y profesionalidad que se tanto se requiere en la institución; y, asimismo, no logran desarrollar nuevas habilidades de trabajo. Sin embargo, el 37% de encuestados señala que la responsabilidad de trabajo en esta institución es regular. Por último, el 12% de encuestados señala que la responsabilidad de trabajo en la institución es buena.

Tabla 8
Conocimiento del trabajo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	12%
DEFICIENTE	133	54%
REGULAR	85	34%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

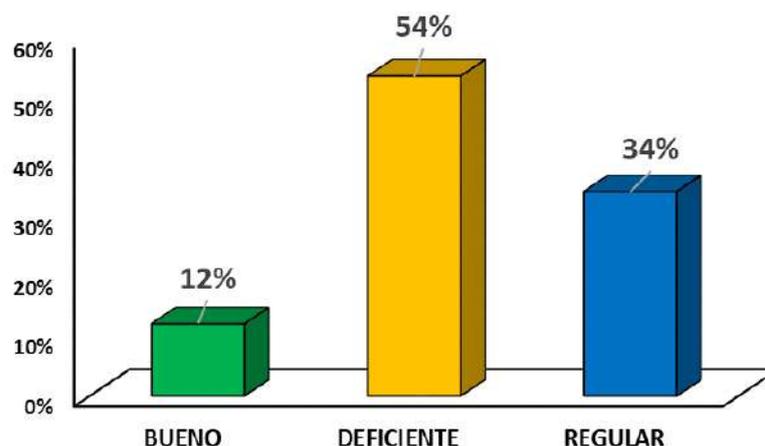


Figura 9. Conocimiento del trabajo

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre el conocimiento de trabajo. El 54% de encuestados señalan que el conocimiento de trabajo en dicha institución es deficiente, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura no llegan a realizar efectivamente sus tareas laborales, no cuentan con los conocimientos y competencias que se necesitan en la institución; y, asimismo, no logran seguir aquellas normativas y procedimientos de trabajo. Sin embargo, el 34% de encuestados señala que el conocimiento de trabajo en esta institución es regular. Por último, el 12% de encuestados señala que el conocimiento de trabajo en la institución es bueno.

Tabla 9*Trabajo en equipo*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	41	17%
DEFICIENTE	145	58%
REGULAR	62	25%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

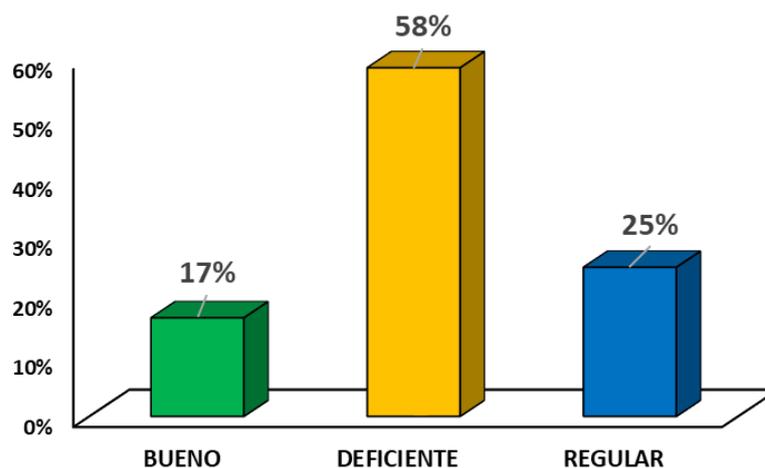


Figura 10. Trabajo en equipo

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre el trabajo en equipo. El 58% de encuestados señalan que el trabajo en equipo de dicha institución es deficiente, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura no logran cooperar efectivamente, no presentan comunicaciones fluidas, no comparten destrezas, no se les brinda un debido reconocimiento, y no logran demostrar un liderazgo de trabajo. Sin embargo, el 25% de encuestados señala que el trabajo en equipo de esta institución es regular. Por último, el 17% de encuestados señala que el trabajo en equipo de la institución es bueno.

Tabla 10
Motivación

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	19	8%
DEFICIENTE	145	58%
REGULAR	84	34%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

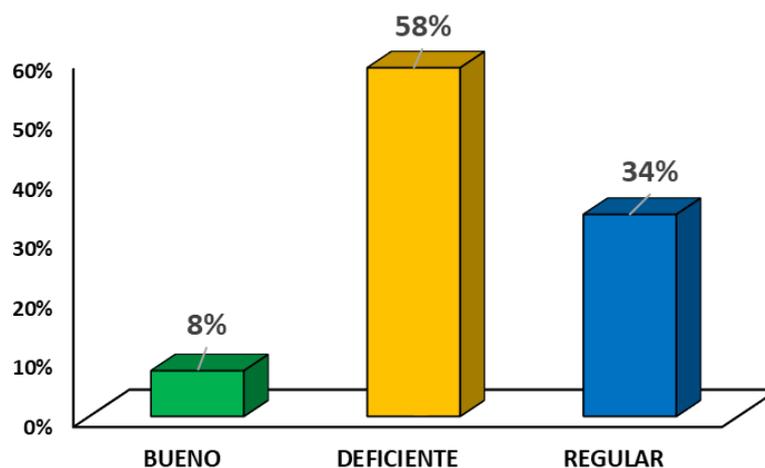


Figura 11. Motivación

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre la motivación en el trabajo. El 58% de encuestados señala que la motivación en dicha institución es deficiente, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura no logran satisfacer sus necesidades y metas de trabajo; y, asimismo, no llegan a contar con los incentivos necesarios que les permitan estar motivados. Sin embargo, el 34% de encuestados señala que la motivación en esta institución es regular. Por último, el 8% de encuestados señala que la motivación en la institución es buena.

Tabla 11
Clima organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	10	4%
DEFICIENTE	145	58%
REGULAR	93	38%
TOTAL	248	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

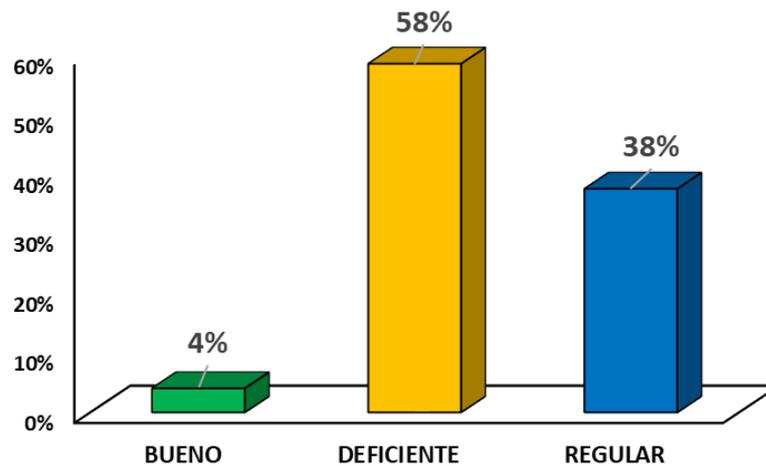


Figura 12. Clima organizacional

Se aplicó un test a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura sobre el clima organizacional. El 58% de encuestados señalan que el clima organizacional en dicha institución es deficiente, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura no logran superar aquellos desafíos y conflictos de trabajo, no logran sentirse identificados con su institución; y, asimismo, no logran mantener adecuadas relaciones laborales. Sin embargo, el 38% de encuestados señala que el clima organizacional en esta institución es regular. Finalmente, el 4% de encuestados señala que el clima organizacional en la institución es bueno.

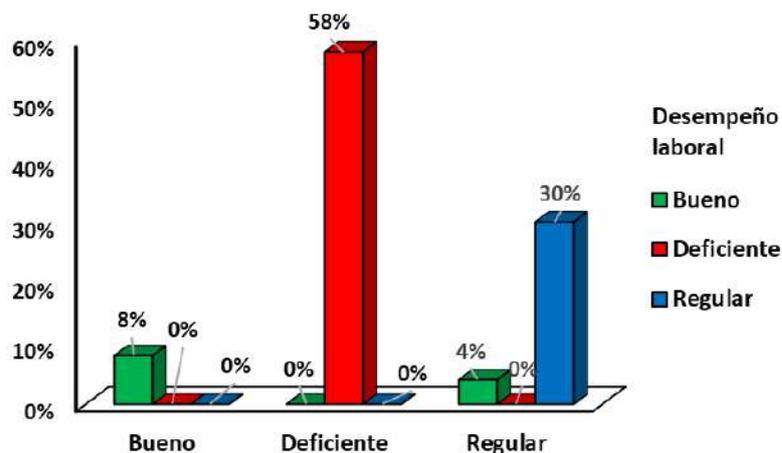
4.1.3 Tablas de contingencia y figuras

Tabla 12

Tabla cruzada de Protocolo de bioseguridad y Desempeño laboral

		V2			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
V1	Bueno	8%	0%	0%	8%
	Deficiente	0%	58%	0%	58%
	Regular	4%	0%	30%	34%
Total		12%	58%	30%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.



Protocolo de bioseguridad para prevenir la Covid-19

Figura 13. Protocolo de bioseguridad y Desempeño laboral

En la figura 13 y tabla 12 se aprecia que el 58% indica que la Municipalidad Provincial de Huaura cuenta con un protocolo de bioseguridad deficiente y con un desempeño laboral deficiente. El 30% indica que dicha institución cuenta con un protocolo de bioseguridad regular y con un desempeño laboral regular. El 8% indica que aquella institución cuenta con un buen protocolo de bioseguridad y con un buen desempeño laboral. El 4% indica que la institución mencionada cuenta con un protocolo de bioseguridad regular y con un buen desempeño laboral.

Tabla 13*Tabla cruzada de Limpieza y desinfección con Desempeño laboral*

		V2			
		Bueno	Deficiente	Regular	Total
Primera dimensión de la V1	Bueno	12%	0%	0%	12%
	Deficiente	0%	53%	9%	62%
	Regular	0%	5%	21%	26%
Total		12%	58%	30%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

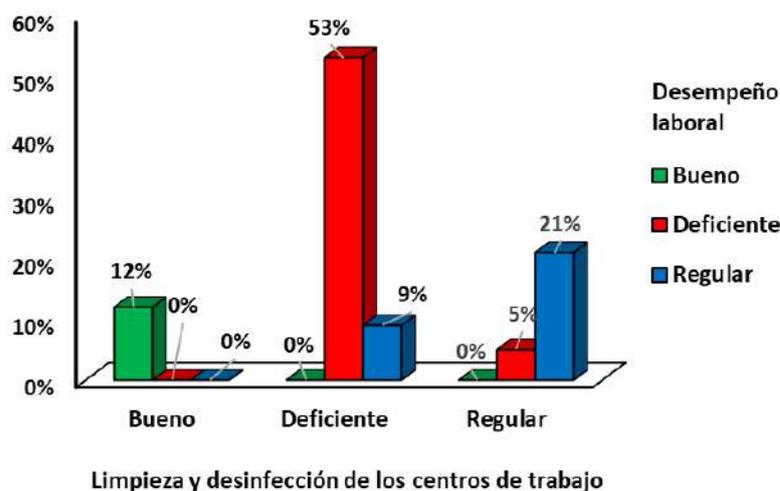


Figura 14. Limpieza y desinfección con Desempeño laboral

En la figura 14 y tabla 13 se aprecia que el 53% indica que la Municipalidad Provincial de Huaura cuenta con una limpieza y desinfección deficiente y con un desempeño laboral deficiente. El 21% indica que dicha institución cuenta con una limpieza y desinfección regular y con un desempeño laboral regular. El 12% indica que aquella institución cuenta con una buena limpieza y desinfección y con un buen desempeño laboral. El 9% indica que la institución mencionada cuenta con una limpieza y desinfección deficiente y con un desempeño laboral regular. El 5% indica que esta institución cuenta con una limpieza y desinfección regular y con un desempeño laboral deficiente.

Tabla 14*Tabla cruzada de Lavado y desinfección con Desempeño laboral*

		V2			
		Bueno	Deficiente	Regular	Total
Segunda dimensión de la V1	Bueno	8%	0%	4%	12%
	Deficiente	0%	53%	0%	53%
	Regular	4%	5%	26%	35%
Total		12%	58%	30%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

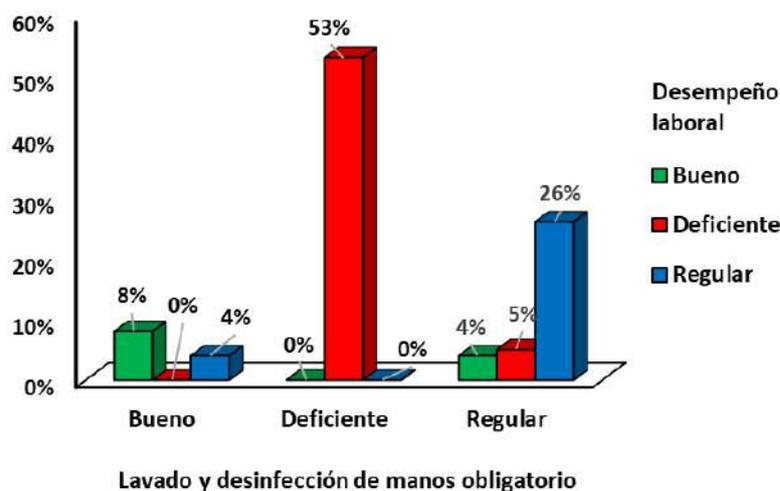


Figura 15. Lavado y desinfección con Desempeño laboral

En la figura 15 y tabla 14 se aprecia que el 53% indica que la Municipalidad Provincial de Huaura cuenta con un lavado y desinfección de manos deficiente y con un desempeño laboral deficiente. El 26% indica que dicha institución cuenta con un lavado y desinfección de manos regular y con un desempeño laboral regular. El 8% indica que aquella institución cuenta con un buen lavado y desinfección de manos, y con un buen desempeño laboral. El 5% indica que la institución señalada cuenta con un lavado y desinfección de manos regular y con un desempeño laboral deficiente. Un 4% indica que esta institución cuenta con un buen lavado y desinfección de manos, y con un desempeño laboral regular. Otro 4% indica que la institución cuenta con un lavado y desinfección de manos regular, y con un buen desempeño laboral.

Tabla 15*Tabla cruzada de Sensibilización de la prevención y Desempeño laboral*

		V2			
		Bueno	Deficiente	Regular	Total
Tercera dimensión de la V1	Bueno	4%	0%	5%	9%
	Deficiente	0%	58%	0%	58%
	Regular	8%	0%	25%	33%
Total		12%	58%	30%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

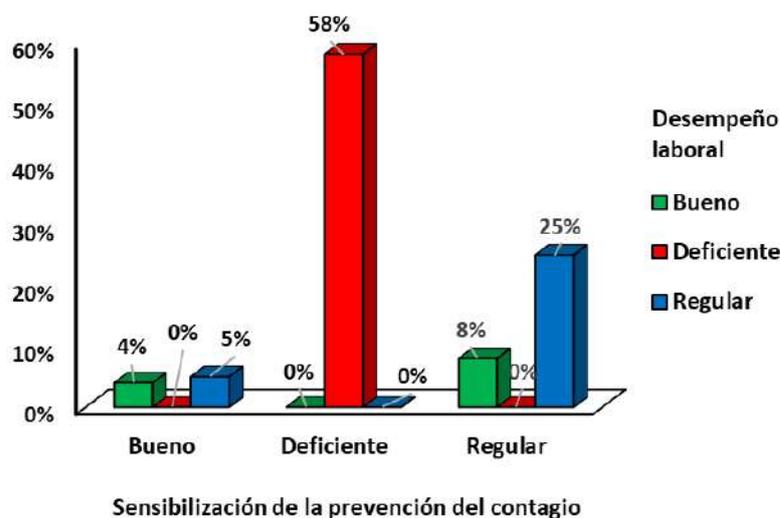


Figura 16. Sensibilización de la prevención y Desempeño laboral

En la figura 16 y tabla 15 se aprecia que el 58% indica que la Municipalidad Provincial de Huaura cuenta con una sensibilización de prevención deficiente y con un desempeño laboral deficiente. El 25% indica que dicha institución cuenta con una sensibilización de prevención regular y con un desempeño laboral regular. El 8% indica que aquella institución cuenta con una sensibilización de prevención regular y con un buen desempeño laboral. El 5% indica que la institución señalada cuenta con una buena sensibilización de prevención y con un desempeño laboral regular. El 4% indica que esta institución cuenta con una buena sensibilización de prevención, y con un buen desempeño laboral.

4.1.4 Supuesto de Normalidad de variables y dimensiones

1. Formulación de hipótesis para demostrar la normalidad de datos

Ho: Los datos cumplen el supuesto de normalidad

Ha: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Criterios de decisión

Si el nivel de significancia ($p > 5\%$ (0.05)), no se rechaza la hipótesis nula.

Si el nivel de significancia ($p < 5\%$ (0.05)), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadístico para demostrar el supuesto de normalidad

La muestra del estudio es 248 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, cifra mayor que 50, y por ello, se utilizó la prueba estadística

Kolmogorov Smirnov (K-S).

Tabla 16

Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones

Variable y Dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Protocolo de bioseguridad	0.207	248	0.000
Desempeño laboral	0.198	248	0.000
Limpieza y desinfección	0.256	248	0.000
Lavado y desinfección	0.217	248	0.000
Sensibilización de la prevención	0.193	248	0.000
Responsabilidad	0.147	248	0.000
Conocimiento del trabajo	0.167	248	0.000
Trabajo en equipo	0.199	248	0.000
Motivación	0.213	248	0.000
Clima organizacional	0.218	248	0.000

Nota. Elaboración propia

5. Decisión

La tabla 16 muestra que las variables y dimensiones no se aproximan a una distribución normal del 5% ($p < 0.05$). Por ello, la prueba estadística es no paramétrica, es decir, la prueba de correlación: Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis general

1. Formulación de la hipótesis general:

H₀: La implementación del protocolo de bioseguridad no influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

H_a: La implementación del protocolo de bioseguridad influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es determinar cómo influye la implementación del protocolo de bioseguridad en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 17
Correlación entre Protocolo de bioseguridad y Desempeño laboral

			Protocolo de Bioseguridad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Protocolo de Bioseguridad	Coefficiente de correlación	1.000	0.985
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	248	80
		Coefficiente de correlación	0.985	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	248	80

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 17 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general), es decir, la implementación del protocolo de bioseguridad influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.985 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y alta.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

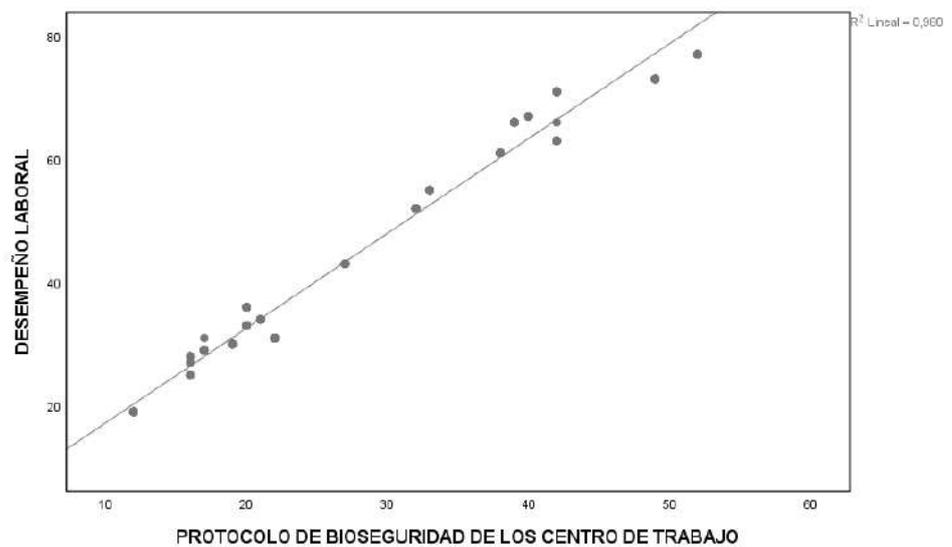


Figura 17. Correlación entre Protocolo de bioseguridad y Desempeño laboral

En la figura 17, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la implementación del protocolo de bioseguridad y desempeño laboral es positiva y alta.

4.2.2 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 1

1. Formulación de la hipótesis general:

Ho: La limpieza y desinfección de los centros de trabajo no influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Ha: La limpieza y desinfección de los centros de trabajo influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es establecer cómo influyen la limpieza y desinfección de los centros de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 18

Correlación entre Limpieza y desinfección con Desempeño laboral

			Limpieza y desinfección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Limpieza y desinfección	Coefficiente de correlación	1.000	0.861
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	248	80
		Coefficiente de correlación	0.861	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	240	80

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 18 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 1), es decir, la limpieza y desinfección de los centros de trabajo influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.861 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y alta.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

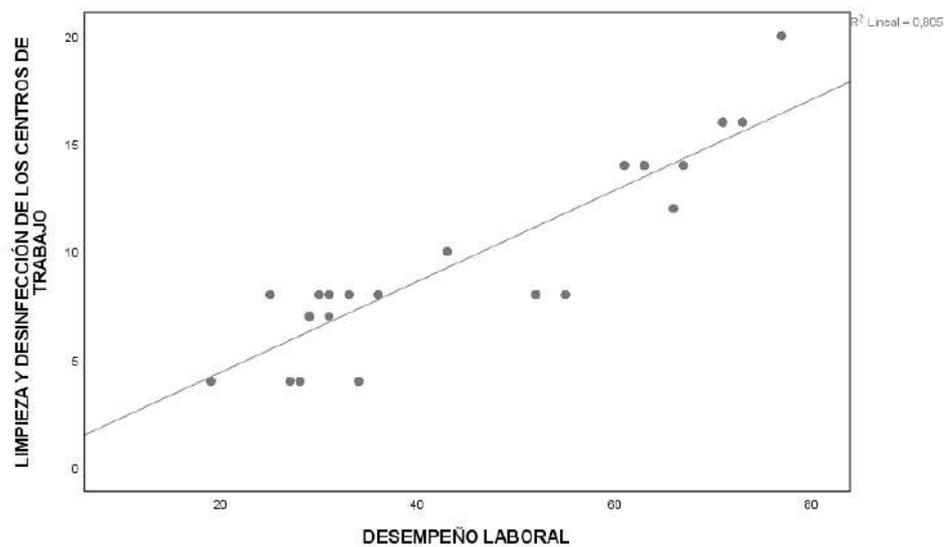


Figura 18. Correlación entre Limpieza y desinfección con Desempeño laboral

En la figura 18, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre limpieza y desinfección de los centros de trabajo y el desempeño laboral es positiva y alta.

4.2.3 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 2

1. Formulación de la hipótesis general:

Ho: El lavado y desinfección de manos obligatorio no influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Ha: El lavado y desinfección de manos obligatorio influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es establecer cómo influyen el lavado y desinfección de manos obligatorio en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 19

Correlación entre Lavado y desinfección con Desempeño laboral

			El lavado y desinfección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	El lavado y desinfección	Coefficiente de correlación	1.000	0.923
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	248	248
		Coefficiente de correlación	0.923	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	248	248

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 19 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 2), es decir, el lavado y desinfección de manos obligatorio influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.923 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y alta.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

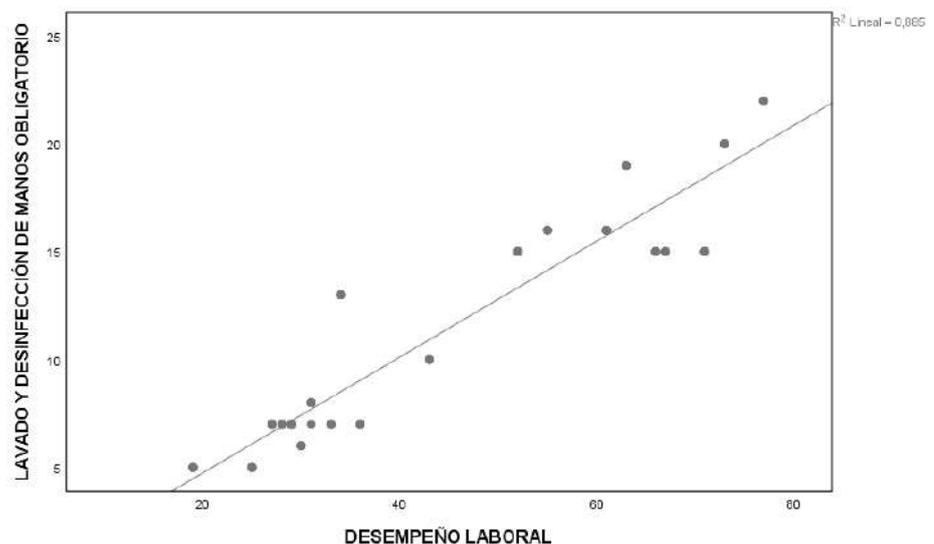


Figura 19. Correlación entre Lavado y desinfección con Desempeño laboral

En la figura 19, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre el lavado y desinfección de manos obligatorio y desempeño laboral es positiva y alta.

4.2.4 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 3

1. Formulación de la hipótesis general:

Ho: La sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo no influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Ha: La sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es establecer cómo influye la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 20

Correlación entre Sensibilización de la prevención y Desempeño laboral

		Sensibilización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sensibilización	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
	Desempeño laboral	N	248
		Coficiente de correlación	0.927
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	248

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 20 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 3), es decir, la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.927 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y alta.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

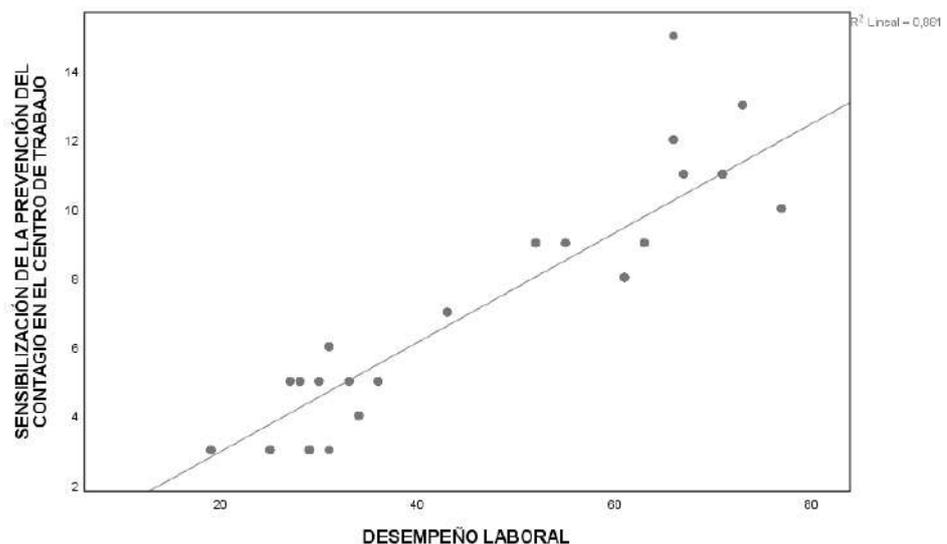


Figura 20. Correlación entre Sensibilización de la prevención y Desempeño laboral

En la figura 20, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo y desempeño laboral es positiva y alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

- Los resultados obtenidos en la presente investigación, conducen en términos generales a establecer que, la implementación del protocolo de bioseguridad influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Con una correlación Rho de Spearman de 0.985, y según la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Este resultado guarda similitud con lo expresado por García (2021) quien realizó la tesis “*Protocolo de bioseguridad y calidad de las prestaciones de salud durante el COVID-19 en el consultorio dental ISADENT, Chiclayo*”, donde demostró que, según la prueba estadística de correlación Rho de Spearman, existe una relación directa de 0,838 entre las variables.
- De forma similar, guarda similitud con los aportes de Flores (2021) en su tesis titulada: “*Capacitación virtual sobre seguridad y salud en la labor y aplicación del protocolo de bioseguridad COVID-19 de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de la Región La Libertad*”, donde determinó que, la capacitación virtual sobre seguridad y salud en la labor influía en la aplicación del protocolo de bioseguridad post COVID-19 de la gerencia en estudio, con una prueba de entrada que dio como resultado un nivel medio de 65 % y una prueba final que mostró un nivel alto de 67,5 %. Dicho resultado guarda similitud con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde la limpieza y desinfección de los centros de trabajo influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.861, y de

acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta.

- También, se logró demostrar en la presente investigación que, el lavado y desinfección de manos obligatorio influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Con una correlación Rho de Spearman de 0.923, y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Bernales (2020) quien realizó la tesis “*Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020*”, demostrando que, a través de la prueba estadística de Rho de Spearman, existe una correlación positiva media de 0,730 entre motivación y desempeño laboral.
- Finalmente, se guarda similitud con Ibañez (2020), con su tesis denominada “*Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del COVID-19 en los juzgados penales de Chiclayo*”, donde determinó que, de acuerdo a la correlación de Pearson, existe una relación positiva moderada de 0,554 entre ambas variables. Estos resultados tienen similitud con lo hallado en esta investigación. Es decir, la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Con una correlación Rho de Spearman de 0.927, y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Después de realizar las contrastaciones de las hipótesis concluyo en:

- Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se obtiene la significancia asintótica ($p=0,000$) lo cual es menor que el nivel de significación ($0,05$). Entonces existe evidencia estadística que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general). Es decir, la implementación del protocolo de bioseguridad influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.985 , y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Es decir, si se realiza de manera efectiva la limpieza y desinfección del centro de trabajo, el lavado y desinfección de manos obligatorio se logrará buen desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.
- Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se obtiene la significancia asintótica ($p=0,000$) lo cual es menor que el nivel de significación ($0,05$). Entonces existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (primera hipótesis específica). Es decir, la limpieza y desinfección de los centros de trabajo influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.861 , y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Es decir, si se cuenta con suficientes insumos y materiales de limpieza, buenos ambientes y superficies

de trabajo, se logrará mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

- Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se obtiene la significancia asintótica ($p=0,000$) lo cual es menor que el nivel de significación (0,05). Entonces existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (segunda hipótesis específica). Es decir, el lavado y desinfección de manos obligatorio influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.923, y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Es decir, si se dispone de un buen lavadero de manos, dispensadores de jabón líquido, de papel o toalla desechable, y de alcohol gel, se tendrá mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.
- Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se obtiene la significancia asintótica ($p=0,000$) lo cual es menor que el nivel de significación (0,05). Entonces existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (tercera hipótesis específica). Es decir, la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.927, y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Es decir, si se realizan charlas informativas, cursos o capacitaciones virtuales, así mismo se entregan mascarillas para todo el personal de trabajo. Esto permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

6.2 Recomendaciones

- Recomiendo al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaura, realizar de manera efectiva una constante limpieza y desinfección del centro de trabajo, a implementar el lavado y desinfección de manos obligatorio, y brindar una sensibilización de prevención contra el contagio del Covid-19; de manera que, sus trabajadores puedan contar la responsabilidad y conocimiento de trabajo que se necesita, para que puedan también, llegar a realizar efectivos trabajos en equipo, y para que puedan contar con una buena motivación y un buen clima organizacional.
- Recomiendo al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaura, implementar nuevos insumos y materiales de limpieza, a mejorar los ambientes y superficies de trabajo, contar con buenos vehículos, y a establecer horarios laborales que sean oportunos y flexibles.
- Recomiendo al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaura, disponer de un buen lavadero de manos, donde se cuente con dispensadores de jabón líquido, de papel o toalla desechable, y de alcohol gel; asimismo, a que puedan tomar más en cuenta el buen uso de los tachos de basura.
- Recomiendo al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaura, realizar diversas charlas informativas, cursos o capacitaciones virtuales, sobre la importancia de cumplir con los protocolos de bioseguridad para hacer frente a la Covid-19; y, asimismo, a que puedan entregar constantemente mascarillas para todo el personal de trabajo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Bernales, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Flores, C. (2021). *Capacitación virtual sobre seguridad y salud en la labor y aplicación del protocolo de bioseguridad COVID-19 de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de la Región La Libertad* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- García, L. (2021). *Protocolo de bioseguridad y calidad de las prestaciones de salud durante el COVID-19 en el consultorio dental ISADENT, Chiclayo* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Ibañez, E. (2020). *Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del COVID-19 en los juzgados penales de Chiclayo* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Ludeña, E. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IEISS de Celica* (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Marín, M. (2021). *Medidas de bioseguridad y su influencia en la productividad laboral en una empresa pública* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Meza, M. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.* (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Vidarte, J. (2021). *Gestión de la calidad y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en el Instituto Tecnológico Jorge Desmason, seminario Pacasmayo* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Zhang, D. (2021). *Plan de bioseguridad de COVID-19 para la visita al museo del mausoleo del primer emperador Qin Shi Huang (Xi'an, República Popular de China)* (tesis de maestría). Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: Editorial La Muralla, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F., México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill Education.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Muñoz, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México : Oxford.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F., México: McGraw Hill.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Empresa Editora Macro.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Cambio organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Camirra, H., & Cartaya, S. (2009). Guía para la Investigación Académica. *Docencia, Investigación, Extensión*, 1-44. Recuperado de https://pedagogicoiupma.files.wordpress.com/2019/02/camirra_cartaya_guia_investigac_iupma.pdf
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara

del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Velásquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 18(4), 53-73. doi:10.14201/eks20171845373

7.4 Fuentes electrónicas

Capitalismo Consciente. (18 de junio de 2021). *Responsabilidad en el trabajo: importante para todos*. Capitalismo Consciente. Recuperado de <https://capitalismoconsciente.es/blog/responsabilidad-en-el-trabajo-importante-para-todos/>

Efron, R. (5 de noviembre de 2008). *Habilidad en el trabajo*. My Coach. Recuperado de <https://www.mycoach.es/tag/conocimiento-puesto-trabajo/>

Gobierno del Perú. (25 de abril de 2021). *Coronavirus: Recomendaciones para el uso de mascarillas*. Gobierno del Perú. Recuperado de <https://www.gob.pe/8804-coronavirus-recomendaciones-para-el-uso-de-mascarillas>

Higiene Ambiental. (20 de marzo de 2020). *Higiene de las manos para prevenir el COVID-19*. Higiene Ambiental. Recuperado de <https://higieneambiental.com/aire-agua-y-legionella/higiene-de-las-manos-para-prevenir-el-covid-19>

Instituto Nacional de Calidad. (6 de abril de 2020). *Guía para la limpieza y desinfección de manos y superficies*. Instituto Nacional de Calidad - INACAL. Recuperado de https://www.inacal.gob.pe/repositorioaps/data/1/1/2/not/inacal-pone-disposicion-ntp-mascarillas/files/Guia_Normalizacion.pdf

Latorre, M. (2015). *Capacidades, destrezas y procesos mentales*. Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de <https://marinolatorre.umch.edu.pe/wp-content/uploads/2015/09/25.-Capacidades-destrezas-procesos.pdf>

Ministerio de Salud. (2020). *Distanciamiento social*. Ministerio de Salud - MINSA. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/covid-19/?op=6>

- Mora, M. (2018). *Importancia del clima organizacional y los elementos que lo configuran*. Predictiva21. Recuperado de <https://predictiva21.com/clima-organizacional/>
- Municipalidad Provincial de Huaura. (4 de mayo de 2021). *Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo*. Municipalidad Provincial de Huaura. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/1bpwzR_DbBbNDdBNl_cL9uzWN7PlhIwlo/view
- Organización Mundial de la Salud. (7 de octubre de 2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>
- Organización Mundial de la Salud. (30 de abril de 2021). *Preguntas y respuestas sobre la transmisión de la COVID-19*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-how-is-it-transmitted>
- Peiró, R. (7 de mayo de 2020). *Trabajo en equipo*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Ruiz, L. (2019). *Incentivos: características, tipos y aplicación en el trabajo*. Psicología y Mente. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/incentivos>
- Sevilla, A. (5 de noviembre de 2016). *Productividad*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- UNICEF. (16 de octubre de 2020). *Todo lo que debes saber sobre el lavado de manos para protegerte del coronavirus (COVID-19)*. UNICEF. Recuperado de <https://www.unicef.org/es/coronavirus/todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-lavado-de-manos-para-protegerte-del-coronavirus-covid19>
- Vivas, M. (21 de abril de 2020). *Protocolos de bioseguridad para realizar el adecuado manejo del Covid-19*. Consultor Salud. Recuperado de <https://consultorsalud.com/protocolos-de-bioseguridad-para-realizar-el-adecuado-manejo-del-covid-19/>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cómo influye la implementación del protocolo de bioseguridad en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura?	Determinar cómo influye la implementación del protocolo de bioseguridad en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.	La implementación del protocolo de bioseguridad influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.	Implementación del protocolo de bioseguridad para prevenir la COVID-19 <i>(Variable 1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza y desinfección de los centros de trabajo - Lavado y desinfección de manos obligatorio - Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 700 Muestra: 248 5. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario 6. Nivel de medición: Ordinal 7. Análisis de interpretación de la
ESPECÍFICOS	¿Cómo influyen la limpieza y desinfección de los centros de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura?	Establecer cómo influyen la limpieza y desinfección de los centros de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.	La limpieza y desinfección de los centros de trabajo influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.	Desempeño laboral <i>(Variable 2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Conocimiento del trabajo - Trabajo en equipo - Motivación - Clima organizacional 	
	¿Cómo influye el lavado y desinfección de manos obligatorio en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura?	Establecer cómo influyen el lavado y desinfección de manos obligatorio en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.	El lavado y desinfección de manos obligatorio influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.			

	¿Cómo influye la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura?	Establecer cómo influye la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.	La sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Huaura.			información: Software SPSS v.26
--	--	--	---	--	--	--

ANEXO 02: INSTRUMENTOS



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Postgrado

ENCUESTA SOBRE IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días. La siguiente encuesta tiene como objetivo saber su opinión sobre la implementación del protocolo de bioseguridad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaura. Por este motivo, se le pedirá conteste con sinceridad, a las siguientes preguntas. Es necesario que sepa que sus respuestas serán anónimas y confidenciales para este estudio.

¡Muchas gracias por su apoyo y participación!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Indique el intervalo en el que se encuentra su edad:

- a) 18 a 35
- b) 36 a 50
- c) 51 a más

3. Indique el intervalo en el que se encuentra sus ingresos mensuales:

- 1. Menos de S/ 930.00
- 2. S/ 931 a S/ 1,700.00
- 3. S/ 1,701.00 a S/ 2,550.00
- 4. S/ 2,551.00 a S/ 3,400.00
- 5. S/ 3,401.00 a más

II. INSTRUCCIONES

Las preguntas presentan cinco opciones a responder: *siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca*. Usted debe escoger una y marcarla con un aspa ("X"). Si llegara a tener alguna duda, puede consultarle a la persona que se encuentra a cargo de esta encuesta y quien le informó que su participación es importante para la investigación.

ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD					
I. LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO					
1. La entidad cuenta con los insumos y materiales para poder limpiar y desinfectar los centros de trabajo, como detergente, trapeadores, paños de limpieza, guantes impermeables de nitrilo, alcohol al 70 %, etc.					
2. Todos los días se limpian las sedes y ambientes de la municipalidad, como oficinas, servicios higiénicos, almacenes, etc.					
3. Se cumplen con los horarios establecidos para limpiar y desinfectar los centros de trabajo.					
4. Los vehículos son limpiados y desinfectados antes de ser utilizados.					
II. LAVADO Y DESINFECCIÓN DE MANOS OBLIGATORIO					
5. La municipalidad cuenta con lavaderos al momento que el personal deba lavar y desinfectarse las manos.					
6. La entidad tiene un dispensador de jabón líquido que beneficie al personal al momento que este desee lavar y desinfectarse las manos.					
7. La municipalidad dispone de un dispensador de papel o toalla desechable que le permita al personal secarse las manos, después de haberlas lavado y desinfectado.					
8. La entidad cuenta con un dispensador de alcohol en gel que ayude a desinfectar las manos tanto a su personal como a sus usuarios.					
9. La municipalidad tiene tachos de basura que permitan mantener los ambientes de trabajo limpios.					
III. SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO EN EL CENTRO DE TRABAJO					
10. La municipalidad brinda charlas informativas que hagan tomar conciencia sobre la importancia de los protocolos de bioseguridad.					
11. La entidad brinda cursos o capacitaciones virtuales que ayuden a conocer y profundizar más sobre los cuidados físicos y mentales ante la COVID-19.					
12. La entidad entrega mascarillas como parte de su trabajo de sensibilizar y promover su uso para mitigar a la COVID-19.					
DESEMPEÑO LABORAL					
I. RESPONSABILIDAD					
13. Como parte de su responsabilidad con su trabajo, usted promueve el orden, para ser más productivo y así, ahorrar tiempo y espacio.					
14. Usted se anticipa a ciertas situaciones no previstas que puedan surgir al momento de realizar sus labores.					
15. Responde y actúa de manera profesional a las complicaciones que puedan surgir cuando está trabajando.					

16. Adquiere nuevas habilidades, capacidades y competencias que sabe que le beneficiarán tanto personalmente como profesionalmente.					
II. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
17. Conoce y comprende cada una de las tareas que le son encomendadas en su puesto de trabajo.					
18. Usted posee competencias técnicas (saber informática, dominar otro idioma, etc.) y de gestión (liderazgo, iniciativa, trabajo en equipo, etc.) que son necesarias al momento de desempeñarse en su puesto de trabajo.					
19. Usted sigue las normas, protocolos, procedimientos e instructivos planteados por la entidad, al momento de cumplir con sus funciones.					
III. TRABAJO EN EQUIPO					
20. Usted coopera con aquel compañero que necesita de su ayuda.					
21. Brinda sus opiniones, sugerencias y dudas de manera abierta a su equipo de trabajo.					
22. Comparte sus destrezas con otros compañeros, es decir, les enseña sus conocimientos y habilidades sobre algo que no sepan.					
23. Reconoce y motiva a sus compañeros por cada tarea que realizan de manera correcta.					
24. Su líder motiva y ayuda a cada uno de los integrantes del equipo.					
IV. MOTIVACIÓN					
25. La entidad identifica y satisface cada una de sus necesidades.					
26. Tanto la entidad como usted, establecen metas que le estimulen a crecer profesionalmente.					
27. La municipalidad promueve incentivos tanto económicos (bonos, comisiones, etc.) como no económicos (días libres, horarios flexibles, vacaciones, etc.)					
V. CLIMA ORGANIZACIONAL					
28. Su trabajo le impone ciertos desafíos o retos, con la finalidad de que usted desarrolle nuevas habilidades y crezca profesionalmente.					
29. La entidad ayuda a construir buenas relaciones sociales entre compañeros.					
30. Cuando surgen conflictos o problemas, los gerentes o jefes ayudan a enfrentarlos o solucionarlos lo más rápido posible.					
31. Usted se siente involucrado y motivado al momento de cumplir con los objetivos trazados por la municipalidad.					

ANEXO 03: PROCESO DE BAREMACIÓN

Baremación de la variable: Protocolo de bioseguridad para prevenir la Covid-19

1. Baremación de la Primera Variable: Protocolo de bioseguridad

- Máximo: $12(5) = 60$
- Mínimo: $12(1) = 12$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 60 - 12 = 48$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 48/3 = 16$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V1: Limpieza y desinfección

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333 = 5$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de la V1: Lavado y desinfección

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667 = 7$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de la V1: Sensibilización de la prevención

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

Baremación de la variable: Desempeño laboral

1. Baremación de la Segunda Variable: Desempeño laboral

- Máximo: $19(5) = 95$
- Mínimo: $19(1) = 19$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 95 - 19 = 76$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 76/3 = 25.333 = 25$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V2: Responsabilidad

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$

- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333 = 5$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de V2: Conocimiento del trabajo

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de V2: Trabajo en equipo

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667 = 7$

D. Baremación de la Cuarta Dimensión de V2: Motivación

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

E. Baremación de la Quinta Dimensión de V2: Clima organizacional

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333 = 5$

ANEXO 04: BASE DE DATOS

V1	V2	V1			V2				
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
42	66	12	15	15	14	11	19	10	12
17	31	7	7	3	10	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14
40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15
38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14
40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15

38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14
40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15
38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8

38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14
40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15
38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14
40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15
38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6

21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14
40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15
38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14

40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15
38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14
40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15
38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6
20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
39	66	12	15	12	14	11	19	10	12
17	29	7	7	3	8	5	5	5	6

20	36	8	7	5	10	8	7	5	6
21	34	4	13	4	6	5	8	7	8
38	61	14	16	8	11	12	14	10	14
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14
40	67	14	15	11	16	10	18	10	13
49	73	16	20	13	14	12	20	12	15
38	61	14	16	8	13	10	17	8	13
42	63	14	19	9	9	12	16	11	15
12	19	4	5	3	4	3	5	3	4
20	33	8	7	5	6	7	9	5	6
16	27	4	7	5	4	5	7	5	6
16	25	8	5	3	6	3	7	3	6
27	43	10	10	7	11	6	11	6	9
22	31	8	8	6	8	3	9	4	7
19	30	8	6	5	8	5	7	4	6
32	52	8	15	9	12	8	13	9	10
52	77	20	22	10	16	11	20	12	18
16	28	4	7	5	5	6	7	5	5
33	55	8	16	9	11	10	13	10	11
42	71	16	15	11	16	11	19	11	14